

Rizka_Nanda_Pratama_Yudha_ 20420090_TURNITIN.docx

by Yehezkiel Rene Rene

Submission date: 29-Jan-2024 02:36PM (UTC+0700)

Submission ID: 2281034373

File name: Rizka_Nanda_Pratama_Yudha_20420090_TURNITIN.docx (196.54K)

Word count: 8391

Character count: 54937

ABSTRAK

20

The purpose of this research is to determine how unfair supervision impacts employee loneliness with emotional exhaustion as a mediating variable and organizational justice. This research involved employees of PT. TRANSPORINDO 65UNG SEJAHTERA SURABAYA (PT. TAS), a company that is growing rapidly. Questionnaires, interviews, and observations were used to collect data, and the sample was one hundred workers. The data collected was analyzed through mediation analysis, and 50ocumentation, interviews, literature studies, and questionnaires were used. The research results show that unfair supervision has a positive and significant impact on worker peace of mind. Abusive supervision disrupts organizational 68ness, whereas abusive supervision increases emotional exhaustion. Mediation analysis was used to analyze the data collected, and documentation, interviews, literature studies, and questionnaires were used. The results show that unfair supervision significantly increases employee peace of mind, whereas arbitrary supervision disrupts organizational justice. Emotional exhaustion causes employees to become silent.

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang Permasalahan**

Kritik publik, kekesaran verbal, tidak memenuhi janji, dan perlakuan diam dari atasan terhadap bawahan adalah contoh *abusive supervision*. Namun, karyawan yang mengalami *abusive supervision* memiliki cara yang berbeda untuk mengatasi situasi yang tidak menyenangkan ini. Kemampuan untuk mengontrol dan mengendalikan *emotional exhaustion* adalah salah satu strategi yang efektif yang digunakan karyawan PT. Transporindo Agung Sejahtera. Proses di mana seseorang mempengaruhi *emotional exhaustion* yang mereka alami, kapan mereka mengalaminya, dan bagaimana mereka mengekspresikannya dikenal sebagai regulasi emosi.

Oleh karena itu, *abusive supervision* adalah pembentukan perilaku negatif di dalam suatu organisasi yang berfokus pada perlakuan yang diberikan oleh para pemimpin bawahan mereka. Sebagian besar penelitian mengukur konstruksi pengawasan kasar dengan skala yang dibuat oleh Tepper (2000).

Selanjutnya, skala dibuat untuk *abusive supervision*, dan sebagian besar digunakan dalam penelitian di PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya. Berbicara tentang perbedaan perspektif, budaya memengaruhi nilai pribadi dan nilai pekerjaan. Namun, Tepper (2000) menyatakan bahwa perspektif tentang perilaku kasar dapat berbeda di antara negara dengan budaya yang berbeda.

Tepper (2007) menyatakan bahwa negara-negara dengan budaya jarak kekuasaan yang tinggi lebih cenderung mengalami perilaku abusif atasan terhadap bawahannya. Dalam masyarakat di mana ada jarak kekuasaan yang besar, terutama dalam hubungan atasan-bawahan, bawahan mengharapkan atasan mereka menjadi orang yang baik hati dan otokratis yang memberi mereka arahan pada karyawan PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya. Mereka juga takut akan penilaian buruk dari atasan mereka, dan karyawan pada PT Transporindo Agung Sejahtera Surabaya menerima aturan dan prosedur yang ketat, mereka tidak mau menentang atasan mereka dan mereka lebih toleran terhadap pemimpin dan supervisi PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya yang otoriter. Oleh karena itu, ketika ada jarak kekuasaan yang besar, atasan memiliki banyak kontrol dan hampir tidak terbatas pada bawahannya (Katri, 2009). Hofstede (2007) menyatakan bahwa negara-negara Asia, termasuk Indonesia, memiliki jarak kekuasaan yang tinggi. Salah satu penyebab utama *emotional exhaustion* pada karyawan PT.TAS adalah perilaku *abusive supervision*, baik secara lisan maupun tidak langsung.

Dengan demikian, penelitian Churiyah (2011) mendefinisikan *emotional exhaustion* sebagai kelelahan yang dikaitkan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan depresi dan rasa tidak berdaya. *Emotional exhaustion* selalu dimulai dengan gejala umum, yaitu rasa tidak tenang setiap orang yang ingin memulai, yang pada gilirannya menyebabkan terkurasnya sumber emosi.

pekerjaan, yang kemudian mengarah pada perasaan tidak mampu menghadapi urusan pekerjaan.

Emotional exhaustion pada karyawan PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya dapat disebabkan oleh banyak hal. Empat dimensi yang dianggap dapat membantu mengukur kelelahan emosi dianggap sebagai berikut:

- a. ⁷ Beban kerja (workload), yaitu tekanan yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang;
- b. ² Kurangnya dukungan sosial adalah ketika Anda tidak memiliki dukungan dari orang-orang di sekitar Anda untuk melakukan pekerjaan.
- c. ² Stress karena peran adalah ketika seseorang mengalami ambiguitas tentang pekerjaannya dan menghadapi konflik di tempat kerja.

Ada beberapa faktor yang pada akhirnya menyebabkan *emotional exhaustion* pada pekerja pada karyawan PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya. Yang pertama adalah beban kerja, juga dikenal sebagai workload, yang merupakan ² tekanan yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang. Yang kedua adalah tekanan waktu pekerja pabrik, atau tekanan waktu, yang berasal dari ketegangan yang dialami seseorang saat mengerjakan pekerjaannya karena tuntutan ² deadline. Yang ketiga adalah kurangnya dukungan sosial, yaitu ketika seseorang tidak menerima dukungan sosial untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Peningkatan *work performance* pada PT Transporindo Agung Sejahtera Surabaya sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. *Work performance* yang dicapai seseorang karyawan PT. TAS dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan didasarkan pada kemampuan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Untuk meningkatkan *work performance* suatu organisasi, pemimpin dan karyawan harus bekerja sama dan memiliki hubungan yang baik. Untuk mendapatkan *work*

performance yang baik dari karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera Surabaya, mereka harus bekerja sebagai partner kerja daripada hanya pekerja. *Work performance* adalah kegiatan individu yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kualifikasi mereka. Gaya kepemimpinan seseorang memengaruhi *work performance*. Pada prosesnya, para pemimpin PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya memiliki kekuatan yang signifikan untuk mendorong anggota staf untuk mencapai tujuan bersama yang akan membantu perusahaan atau organisasi tetap beroperasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh ⁶⁰David Mc Clelland (George Strauss, Leonard Saylor, et al., 1996:21), "paling sedikit ada tiga kebutuhan positif utama yang berkaitan dengan perilaku karyawan di dalam organisasi.

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan kekuasaan (memiliki kendali dan pengaruh atas orang-orang lain)
3. Kebutuhan akan afiliasi (yaitu untuk diterima orang lain) Menurutnya, kebutuhan akan prestasi menjadi prioritas utama dalam sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi.

Dua faktor utama mempengaruhi produktivitas karyawan: kemampuan dan motivasi. Daya dorong yang berasal dari Diharapkan karyawan memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik, yang dikenal sebagai motivasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "**PERAN ABUSIVE SUPERVISION DALAM MEMPENGARUHI EMOTIONAL EXHAUSTION DAN WORK**

PERFORMANCE PADA KARYAWAN PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA SURABAYA (PT. TAS)."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah berikut dapat ditarik:

1. Apakah *abusive supervision* berpengaruh signifikan terhadap *emotional exhaustion* pada karyawan PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA SURABAYA (PT. TAS)?
2. Apakah *emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap *work performance* pada karyawan PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA SURABAYA (PT. TAS)?
3. Apakah *abusive supervision* berpengaruh signifikan terhadap *work performance* pada PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA SURABAYA (PT. TAS) ?
4. Apakah *emotional exhaustion* memediasi antara *abusive supervision* dan *work performance* terhadap karyawan PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA SURABAYA (PT. TAS)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menentukan *abusive supervision* yang berpengaruh besar pada *emotional exhaustion* karyawan PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya (PT. TAS).

2. Untuk mengetahui bagaimana *emotional exhaustion* berdampak besar pada *work performance* karyawan PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA SURABAYA (PT. TAS)
3. Menentukan pengaruh faktor *abusive supervision* terhadap *work performance* karyawan PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA SURABAYA (PT. TAS).
4. Meneliti secara mendalam bagaimana *emotional exhaustion* memediasi antara *abusive supervision* dan *work performance* terhadap PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA SURABAYA (PT. TAS)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dapat digunakan sebagai referensi saat membuat keputusan tentang penyalahgunaan *abusive supervision* dan *emotional exhaustion* yang berdampak besar pada *work performance*.
2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana teori yang dipelajari dapat diterapkan untuk menyelesaikan masalah saat ini. Peneliti juga akan menyelidiki bagaimana teori-teori sebelumnya dikembangkan untuk diterapkan pada organisasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *abusive supervision*, *emotional exhaustion* yang mempengaruhi *work performance*
4. Selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya di PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya (PT. TAS),

penelitian ini dapat menjadi salah satu bukti penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan.

5. Diharapkan dari penelitian ini bahwa perusahaan akan mempertimbangkan metode untuk menilai *work performance*, baik menilai *work performance* karyawan atau *work performance* mereka sendiri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian MSDM

Menurut Marwansyah (2014:3–4), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Ini dicapai melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

2.2.2 Pengertian Supervisi

Soeharto (dalam Yuliati, 2006) mengatakan supervisor adalah seseorang yang bertanggung jawab dan memiliki hubungan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja. Dia memimpin karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, termasuk memberikan instruksi dan berkolaborasi dengan rekan atau penyelia lain yang relevan.

2.2.3 Pengertian *Abusive Supervision*

Tepper (2000) mengonseptualisasikan *abusive supervision* sebagai persepsi tingkat bawah tentang seberapa sering pengawas melihat perilaku bermusuhan, baik verbal maupun nonverbal, tanpa kontak fisik. Contoh pengawasan yang melecehkan termasuk memalukan karyawan di publik,

mengejek, meremehkan, kekasaran, melanggar janji, dan melakukan perilaku tidak pantas lainnya (Tepper, 2000).

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi *Abusive Supervision*

Menurut Tepper et al. (2015), ada tiga faktor yang memengaruhi supervisi lanjutan:

1. *Social learning*

Dengan melihat lingkungan mereka, seseorang belajar perilaku dan sikap yang dianggap tepat dalam berbagai konteks. Ini menjelaskan mengapa supervisor berperilaku kasar karena mereka menjadi percaya bahwa itu dapat diterima dan bermanfaat melalui proses pembelajaran sosial.

2. *Identity threat*

Ketika seorang atasan menghadapi ancaman identitas atau krisis identitas, mereka lebih cenderung menyalahgunakan bawahan langsung mereka. Ini terjadi karena mereka mengalami ancaman terhadap identitas mereka sebagai seorang pemimpin, rasa kekuasaan atau kendali mereka, atau kemampuan mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan baik.

3. *Self-regulation impairment*

Kemampuan seseorang untuk mengelola pikiran, emosi, dan keinginan mereka dengan cara yang menghasilkan korelasi antara perilaku dengan tujuan dikenal sebagai gangguan regulasi diri.

2.2.5 Indikator *Abusive Supervision*

Berikut indikator *abusive supervision* oleh (Tepper, 2000):

1. Pengawasan yang melecehkan termasuk memalukan karyawan di pubis
2. Mengejek karyawan
3. Meremehkan karyawan
4. Kekasaran terhadap karyawan
5. Melanggar janji kepada karyawan
6. Mengambil beberapa hak karyawan

2.3 Pengertian *Emotional Exhaustion*

Seseorang dapat mengalami ketegangan *emotional exhaustion* sebagai akibat dari hubungan yang tidak seimbang antara pekerjaan dan diri sendiri. Gejala ini dapat dimulai dengan gejala umum seperti rasa cemas saat seseorang ingin memulai bekerja, yang kemudian menyebabkan perasaan tidak berdaya menghadapi tuntutan pekerjaan (Churiyah, 2011).

2.3.1 Faktor yang mempengaruhi *Emotional Exhaustion*

Emotional exhaustion, yaitu *emotional exhaustion* yang dikaitkan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan depresi dan rasa tidak berdaya (Churiyah, 2011:146). Berdasarkan beberapa definisi di atas, elemen kelelahan emosi diidentifikasi, di antaranya adalah:

1. Kelelahan perasaan pribadi Kelelahan perasaan pribadi ini ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi.

2. Terkurusnya sumber-sumber emosional 20 Kepribadian memberi kecenderungan kepada orang untuk mengalami suasana hati dan emosi tertentu.

2.3.2 Indikator *emotional exhaustion*

Menurut penelitian yang dilakukan Aronson (1989) dalam (Churiyah, 2011:146), tanda-tanda *emotional exhaustion* adalah sebagai berikut:

- a. Kelelahan perasaan pribadi

Suatu gejala yang umum adalah kecemasan yang muncul pada orang yang ingin memulai pekerjaan ketika kenyataan tidak sesuai dengan harapan mereka. Akibatnya, karyawan menjadi lelah dan frustrasi karena tidak dapat mencapai harapan mereka.

- b. Terkurusnya sumber-sumber emosional

Suatu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap kali ingin memulai pekerjaan, selalu didahului oleh habisnya tenaga dan sumber daya emosi seseorang. Kebiasaan buruk ini menyebabkan seseorang menjadi frustrasi atau marah pada diri sendiri.

2.4 Pengertian *work performance*

Work performance didefinisikan oleh Gibson (1997) sebagai hasil dari upaya untuk mencapai tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan standar efektifitas lainnya.

2.4.1 Faktor yang mempengaruhi *Work Performance*

Faktor-faktor yang berdampak pada *work performance* karyawan di perusahaan, seperti dijelaskan (Wibowo, 2010), yakni:

- a) Tingkat pendidikan, keterampilan kerja, kompetensi, motivasi, pengalaman kerja, dan komitmen adalah faktor individu.
- b) Faktor kepemimpinan, yang ditunjukkan oleh dorongan, bimbingan, pembinaan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan tim pemimpin tim.
- c) Faktor tim, yang ditunjukkan oleh tingkat dukungan rekan kerja
- d) Faktor sistem, yang ditunjukkan oleh keberadaan sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
- e) Faktor situasional dan konteks, yang ditunjukkan oleh tingkat stres, tekanan, dan perubahan iklim internal dan eksternal. Selain itu, penilaian kinerja membutuhkan ukuran kinerja yang dapat diandalkan untuk menilai kinerja.

Agar penilaian kritis dalam untuk mengukur kinerja, ukuran yang dapat diandalkan harus dibandingkan dengan ukuran lain yang memenuhi standar yang sama. Ini akan membantu meningkatkan reliabilitas sistem penilaian.

2.4.2 Indikator *Work Performance*

Work performance (Y) Manajemen *work performance* berfokus pada apa yang dibutuhkan organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil dan membangun

hubungan dan komunikasi yang efektif (Wibowo, 2010:7). Indikator ini digunakan untuk mengukur variabel ini:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan Balik
- d. Alat atau Sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif,
- g. Peluang

2.5 Penelitian terdahulu

Sebelumnya telah terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sebagai berikut:

- a. Wylda Olivia Kowey (2015) dengan judul Pengaruh Kelelahan emosional terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT PELINDO IV (PERSERO) CABANG AMBON

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kelelahan emosional memengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Ambon Cabang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja, kelelahan emosional memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kelelahan

emosional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kelelahan emosional memengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Ambon Cabang. Penemuan menunjukkan bahwa kelelahan emosional memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja, kelelahan emosional memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, kelelahan emosional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kelelahan emosional memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ambon mengalami kelelahan emosional yang signifikan, yang berdampak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Situasi pekerjaan yang menimbulkan kesedihan dan tekanan juga menunjukkan kelelahan emosional yang dialami karyawan. Selain itu, perasaan tidak mampu bersaing dengan rekan kerja secara sehat dan baik adalah tanda kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan. Akibatnya, mereka sering berusaha menghindari datang ke kantor untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Mereka bahkan mungkin ingin mengubah tempat kerja. Penelitian sebelumnya oleh Tawale et al. (2011) dan Koltunovych (2013) mendukung temuan penelitian ini. Hasil uji menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ambon mengalami kelelahan emosional, yang berdampak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Namun, dalam keadaan seperti itu, mereka cukup puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya oleh Maslach (1993), Low dan Cravens (2000), Zagladi (2004), Al-Khatani dan Allam (2014), dan Syech et al. (2015) menemukan bahwa kelelahan emosional memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Secara deskriptif, sebagian besar pekerja PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ambon menunjukkan motivasi kerja yang tinggi atau sangat tinggi.

Karyawan memiliki motivasi untuk tetap hidup, terhubung, dan berkembang. Setiap pekerja bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti pakaian, makanan, rumah, dan rasa aman dan kenyamanan, yang memastikan keberadaan mereka. Selain itu, pentingnya menjalin hubungan dengan pihak lain dipenuhi melalui hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, penerimaan dan penghargaan yang diberikan oleh rekan kerja dan keterlibatan dalam aktivitas kerja kelompok.

Kebutuhan untuk pertumbuhan dipenuhi antara lain melalui pencapaian prestasi dalam bekerja, dan pengakuan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan atas prestasi yang dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gibson et al. (1996), Igalens dan Roussel (1999) Jehanzeb et al.,

(2012), Chung dan Dung (2013) yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hasil perhitungan diketahui pengaruh tidak langsung (indirect effect) variabel Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja adalah $-0,172 \times 0,137 = -0,02356$. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, di mana Kelelahan Emosional (X) berpengaruh secara negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) karyawan PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ambon. Sedangkan besarnya pengaruh secara keseluruhan (total effect) variabel Kelelahan Emosional (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) adalah $-0,172 + 0,137 = -0,035$. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karabay et al. (2014) Hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa apabila pihak manajemen PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ambon ingin meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawannya maka salah satu upaya penting yang perlu dilakukan adalah mengurangi tingkat kelelahan emosional mereka. Karena itu penyelenggaraan kegiatan refreshing bersama merupakan salah satu bentuk kegiatan yang dapat dilakukan secara berkala.

- b. Triana Rosalina Dewi, Purwanti Dyah Pramanik, dan Jary Sihite (2020)
dengan judul Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Turnover
Intention Karyawan Hotel

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh sikap atasan yang kurang menyenangkan kepada bawahan (abusive supervision) terhadap turnover intention karyawan Harris Hotel & Convention Ciumbuleuit di Bandung. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Responden adalah 266 karyawan Harris Hotel & Convention Ciumbuleuit di Bandung. Pemilihan responden secara convenience sampling. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, deskriptif (frekuensi dan mean), uji t, uji korelasi, uji determinasi, dan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa abusive supervision menyebabkan karyawan berniat mengundurkan diri di Harris Hotel & Convention Ciumbuleuit di Bandung.

Hasil olah data menunjukkan indikator rata-rata pengawasan yang tidak adil sebagai berikut: (1) untuk pernyataan, "atasan suka mengejek saya", nilai rata-rata (mean) jawaban responden adalah 2,10, yang menunjukkan bahwa "atasan pernah mengejek karyawan"; dan (2) untuk pernyataan, "atasan meremehkan pendapat saya", nilai rata-rata (mean) jawaban responden adalah 2,10. mengklaim bahwa "atasan pernah meremehkan pendapat staf bawahannya"; (3) nilai rata-rata untuk pernyataan "atasan merendahkan saya di depan orang lain"

adalah 1,99, yang menunjukkan bahwa atasan pernah merendahkan staf bawahan di depan orang lain"; dan (4) rata-rata responden menjawab dengan nilai rata-rata 2,00. Oleh karena itu, staf bawahan memiliki persepsi bahwa atasan pernah memfitnah karyawan di depan orang lain; dan (5) Pernyataan "atasan menilai saya tidak kompeten" memiliki nilai mean 2,00 dan menunjukkan bahwa atasan pernah menganggap staf bawahannya tidak kompeten. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis mean terhadap pengawasan yang tidak adil, sikap pengawasan yang tidak adil yang ditunjukkan atasan masih dianggap rendah. Oleh karena itu, kurangnya pengawasan dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan (You-De et al., 2019). Staf akan menghormati atasan mereka karena tidak ada sikap tidak menyenangkan terhadap mereka (Tepper, 2000; Duffy, dan Shaw, 2001). Jika atasan tidak memiliki sikap yang tidak menyenangkan, lingkungan kerja akan menjadi lebih baik, yang akan menghasilkan lebih banyak kepuasan karyawan dan kinerja yang lebih baik (Lyu, Zhu, Zhong, dan Hu, 2016). Penelitian yang melibatkan penurunan jumlah karyawan menemukan bahwa pernyataan "Saya sering berpikir untuk pergi" memperoleh nilai mean 2,49, yang menunjukkan bahwa responden berada pada posisi netral antara tinggal atau pergi. Selain itu, pernyataan "Saya mulai aktif mencari pekerjaan baru tahun depan" memperoleh nilai mean 2,87, yang menunjukkan bahwa responden berada pada posisi netral. Jawaban ini lebih tinggi dari pernyataan

pertama, tetapi Ini juga berlaku untuk pernyataan tahun ³ depan, "Saya mungkin aktif." ³ mencari pekerjaan baru. Terlepas dari kenyataan bahwa ³ jawaban mereka tampak netral, mereka mungkin pergi jika ada kesempatan. Terakhir,

"Saya sering berpikir untuk mengganti pekerjaan" mendapat nilai ³ rata-rata 2,70. Ini menunjukkan ketidakpercayaan mereka tentang tinggal atau pergi. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya, karyawan yang bekerja di perusahaan akomodasi cenderung meninggalkan perusahaan dan kurang terikat dengannya (Karatepe et al., 2014; Li et al., 2012). ³ Keterikatan yang rendah akan berdampak pada inovasi (Yho, 2018; Yucheng, 2017). Uji koefisien determinasi ³ menunjukkan bahwa sikap tidak menyenangkan atasan mempengaruhi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri sebesar 16,8%, dengan R Square ⁵⁹ sebesar 16,8%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi 83,2%.

- c. ¹⁰ Kristiningsih, Dewi Nuraini (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Administratif Di Lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya)

Tujuan dari ⁵ penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan administratif di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dan pengaruh kepuasan

kerjaterhadap komitmen emosi dan OCB pada karyawan administratif di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya untuk mengetahui pengaruh komitmen emosi dan OCB pada kepuasan kerja karyawan administratif di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Uji Goodness of Fit (GOF): 1. Ada peningkatan statistik Chi-Square (χ^2) dengan nilai yang lebih kecil ($p > 0,05$). Nilai Chi-Square sebesar 191,173 dengan nilai probabilitas 0,270 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa model yang diajukan oleh penulis sesuai dan dapat digunakan. Dan untuk mengkompensasi statistik Chi-Square (χ^2), indeks yang disebut RMSEA (The Root Mean Square Error of Approximation) dapat digunakan. Nilai RMSEA sebesar 0,023 kurang dari 0,08, menurut perhitungan yang dilakukan. Karena nilainya sudah di bawah nilai cut-off, model yang diajukan penulis dapat digunakan dalam penelitian ini. Peneliti biasanya menggunakan fitur minimum perbedaan sampel, CMIN/DF, untuk mengukur tingkat fit model (Arbuckle, 1997). Model yang diajukan penulis dapat diterima dan digunakan dalam penelitian ini, karena nilai CMIN/DF sebesar 1,062 kurang dari 2,0, seperti yang ditunjukkan oleh perhitungan yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 2.1 Data Jurnal

Penulis 36	Wylda Olivia Kowey (2015)	Ogi Sabara (2016)	Kristiningsih, Dewi 10 raini (2017)
Judul	Pengaruh Kelelahan emotional terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT PELINDO IV (PERSERO) CABANG AMBON	Pengaruh Abusive Supervision terhadap Turnover Intention Karyawan hotel	Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku orational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan administrative di lingkungan umiversitas wijaya kusuma surabaya
Hipotesis	Variabel 54 kepuasan kerja dan burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel abusive supervisio dan 54 nover intention berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel kepuasan kerja mempengaruhi affective commitment dan OCB.
Objek Penelitian	Karyawan PT. PELINDO IV (PERSERO) CABANG AMBON	Karyawan hotel di Harris Hotel & Convention Ciumbuleuit di Bandung	Karyawan Universitas Wijaya Ksuma Surabaya

72

2.6 Hubungan antar variable

2.6.1 Pengaruh *abusive supervision* terhadap *emotional exhaustion*

Kelelahan emosional adalah hasil dari pengawasan yang tidak adil dari suatu organisasi. Ini adalah istilah yang mengacu pada perasaan emosional yang terkuras 41 oleh kontak dengan orang lain (Leiter & Maslach, 1998). Menurut Whitman et al. (2014), pengawasan yang kasar berkorelasi positif dengan kelelahan emosional. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa konflik pengawasan yang kasar dengan orang lain menyebabkan kelelahan emosional (Whitman et al., 2014).

2.6.2 Pengaruh *emotional exhaustion* terhadap *work performance*

Karyawan yang mengalami kelelahan emosional dapat mengalami efek negatif pada pekerjaan mereka. Tanda-tanda kelelahan emosional termasuk perasaan ²³ marah dan dendam, perasaan gagal, kecil hati dan masa bodoh, ketidakmampuan untuk fokus atau mendengarkan apa yang dikatakan atasan, sinis terhadap rekan kerja, bersikap menyalahkan, dan tidak mau berangkat untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan (Cherniss, 2001).

2.6.3 Pengaruh perilaku *abusive supervision* terhadap *work performance*

Perilaku buruk sering terjadi dalam organisasi. Para pemimpin menyalahgunakan bawahannya. Pemimpin yang menyalahgunakan orang lain dapat menyebabkan stres, kelelahan emosional, kurangnya kepuasan kerja, dan bahkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian ini dilakukan oleh Raden Teja Yokanan (2020). ⁷³ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana variabel pengawasan kasar berdampak pada tingkah laku menyimpang pegawai yang bekerja di industri. Orang-orang yang terlibat dalam kegiatan meneliti ini terdiri dari pemimpin dan karyawan.

2.6.4 Pengaruh *emotional exhaustion* memediasi *abusive supervision* dan *work performance*

Pengawasan yang tidak adil atau pengawasan yang kasar dapat menyebabkan karyawan lelah emosional dan menurunkan kinerja mereka. yang sangat tidak menyenangkan dan tidak memuaskan. Oleh karena itu, menurut penelitian (Susanto & Azwar, 2020), kelelahan emosional yang signifikan dapat menyebabkan perasaan frustrasi dan gangguan fisik atau emosional (Kim (2019),

Perilaku kepemimpinan yang dianggap menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman termasuk pengawasan yang kasar. Berdasarkan pernyataan tersebut, sebuah hipotesis diajukan, yaitu:

2.7 Hipotesis

Oleh karena itu, penulis memasukkan beberapa hipotesis dalam artikel, serta beberapa lainnya:

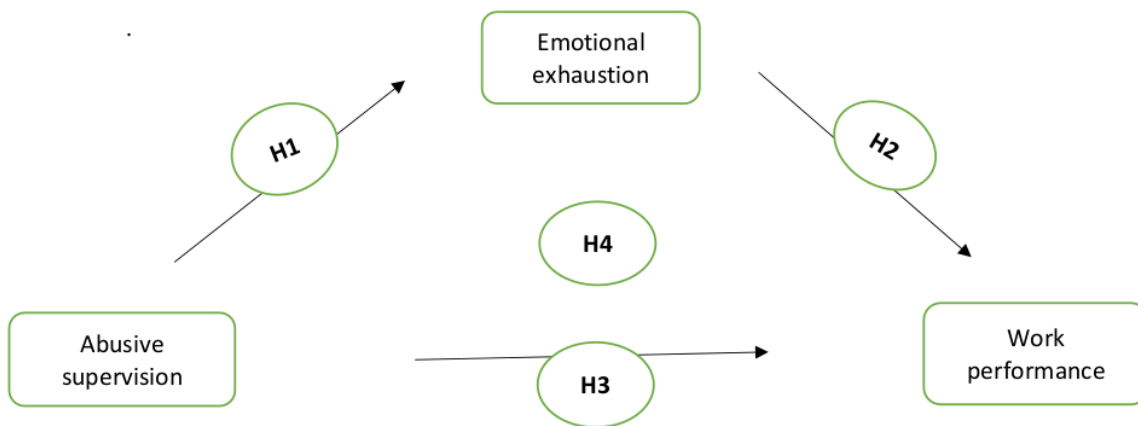
H1 : *abusive supervision* berpengaruh signifikan terhadap *emotional exhaustion*.

H2 : *emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap *work performance*.

H3 : *abusive supervision* berpengaruh signifikan terhadap *work performance*.

H4 : *emotional exhaustion* memediasi hubungan antara *abusive supervision* dan *work performance*.

2.8 Model Analisis



METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Menurut Arikunto (2006), beberapa karakteristik umum penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut: (a) kejelasan elemen: tujuan, subjek, dan sumber data yang jelas dan rinci sejak awal, (b) kemampuan untuk menggunakan sampel, (c) kejelasan desain penelitian, dan (d) analisis data yang dilakukan setelah data dikumpulkan. Arikunto (2006) menyatakan bahwa minat peneliti, waktu dan sumber daya yang tersedia adalah faktor tambahan yang memengaruhi pemilihan jenis pendekatan penelitian. Arikunto menjelaskan alasan penerapan metode kuantitatif dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel pengawasan yang tidak adil berdampak pada variabel kinerja kerja karyawan di perusahaan. Selain itu, juga akan dipelajari bagaimana variabel kelelahan emosional berhubungan dengan kinerja kerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini memilih metode survei karena memungkinkan pengumpulan data kuantitatif dari responden yang dapat mencerminkan pengalaman dan persepsi mereka terhadap pengawasan yang tidak adil. Metode survei ini juga memungkinkan pengumpulan data dari sejumlah responden untuk memberikan gambaran yang lebih luas tentang variasi lingkungan kerja. Irawan (2007, p. 101) menyatakan bahwa "metode survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuisioner

sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data". Penelitian yang menggunakan metode survei membutuhkan jumlah responden yang cukup untuk memastikan bahwa temuan yang dihasilkan dapat diterima. jumlah minimal sampel yang diperlukan untuk penelitian ini adalah 100 (seratus) responden.

Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Menurut Irawan (2007, halaman 101), Menurut Irawan (2007, p. 101), "purposive samping adalah penelitian mengumpulkan sampel berdasarkan kriteria - kriteria", dan dalam penelitian ini pola hubungan antara dua atau lebih variabel". Variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *work performance* adalah variabel-variabel seperti *emotional exhaustion* yang berdampak pada *work performance* dan variabel-variabel yang berdampak.

3.2 Ruang Lingkup Analisis

Penelitian ini melibatkan karyawan dan direktur PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya (PT. TAS) di Surabaya. Fokus penelitian ini adalah variabel manajemen sumber daya manusia pada karyawan PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya. Variabel-variabel ini termasuk kelelahan emosional dan pengawasan yang tidak adil, yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja kerja mereka.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Penelitian ini melihat pekerja PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya (PT. TAS), yang mempekerjakan 150 orang.

3.3.2 Sampel

Penelitian ini memilih sampel karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera Surabaya, dengan patokan sampel 100 responden.

3.4 ⁴² Definisi Operasional Variabel

Tiga variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel bebas independen (X) dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan bagian operasional PT Transporindo Agung Sejahtera Surabaya tentang seberapa sering pengawas melihat perilaku bermusuhan, baik secara lisan maupun nonverbal, tanpa bertemu secara langsung.

Indikator berikut digunakan untuk mengukur variabel ini:

- ⁵⁵ a. Pengawasan yang melecehkan
 - b. Memalukan karyawan di pubis
 - c. Mengejek mereka, dan meremehkan mereka
 - d. Kekasaran terhadap karyawan
 - e. Melanggar janji kepada karyawan
 - f. Mengambil beberapa hak karyawan
2. Variabel dependen (Z)/Mediasi: Hubungan perasaan karyawan PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya antara pekerjaan dan diri sendiri tidak seimbang dalam penelitian ini, yang mengakibatkan sumber emosi terkuras dan perasaan tidak berdaya menghadapi tuntutan pekerjaan.

Faktor-faktor berikut digunakan untuk mengukur variabilitas ini:

- a. Keprihatinan pribadi
 - b. Sumber emosional yang terkuras
3. Dalam penelitian ini, hasil pekerjaan karyawan PT. Transporindo Agung Surabaya adalah variabel terikat atau variabel tergantung kinerja kerja (Y). Karyawan PT. Transporindo Agung Surabaya berusaha untuk mencapai tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan standar efektifitas lainnya. Beberapa indikator digunakan untuk mengukur variabel ini, antara lain:

- 46 a. Tujuan
- b. Standar
- c. Respon
- d. Alat atau Sarana
- e. Kemampuan
- f. Motivasi
- g. Peluang

3.5 Identifikasi Variabel

19 Berikut variabel-variabel yang ada pada penelitian ini:

1. *Abusive supervision*

Menurut Tepper (2000), enam item pertanyaan dibuat untuk mengukur variabel pengawasan yang melanggar.

2. *Emotional exhaustion*

Pengukuran variabel emotional exhaustion diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Aronson (1989) dalam (Churiyah, 2011:146)

3. *Work performace*

Pengukuran variabel work pwrformance diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Wibowo (2010:7).

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Penelitian

Karena penelitian ini adalah kuantitatif, penulis mengumpulkan data dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis. *Abusive supervision* (X), *emotional exhaustion* (Z), dan *work performance* (Y) adalah tiga variabel dalam penelitian ini.

3.6.2 Sumber data

Data dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang data. Sumber data biasanya dibagi menjadi dua kategori: data sekunder dan data primer.

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber utama atau lokasi penelitian. Data ini dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang ditangani oleh peneliti.
2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan untuk tujuan selain menyelesaikan masalah. Data ini biasanya dapat diperoleh dengan cepat, dan literatur adalah sumber data sekunder penelitian ini. Artikel, jurnal, dan situs web yang berkaitan dengan subjek penelitian.

3.7 Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dalam penelitian ini untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Hipotesis adalah solusi temporer untuk pertanyaan penelitian. Dibutuhkan pengumpulan data karena tanggapan masih perlu diuji dengan pengalaman. data yang dikumpulkan dari sampel sebelumnya. Sebagai sasaran penelitian, sample terdiri dari satuan kajian.

Sampel penelitian terdiri dari variabel-variabel yang dibahas dalam satuan penelitian. Definisi operasional variabel yang saling berkaitan menentukan data yang diperoleh dari setiap variabel. Indikator pengalaman dan pengukuran adalah tiga elemen penting dalam pengumpulan data.

3.8 Jenis Data

Untuk menyelesaikan skripsi dengan baik, data harus lengkap dan akurat. Data ini diperlukan dari sumber penelitian ini, yaitu

3.8.1 Data Primer

Data penelitian ini berasal dari pengamatan langsung peneliti, seperti wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan. Mereka juga mendapatkan data perusahaan yang dapat mendukung laporan ini, seperti profil dan sejarah perusahaan.

3.8.2 Data Sekunder

Data untuk penelitian ini dapat diperoleh dari buku referensi perpustakaan, data dari internet, atau data perusahaan. Data ini dapat membantu dalam menulis struktur organisasi dan job desk untuk masing-masing jabatan.

3.9 Sumber Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data berikut digunakan:

a. Wawancara

Metode pengumpulan data ini menggunakan pertanyaan lisan kepada subjek penelitian. Wawancara ini secara langsung ditujukan kepada karyawan. Metode ini digunakan untuk mengetahui mix marketing PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA SURABAYA.

b. Dokumentasi

Data sekunder biasanya dikumpulkan dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan, melalui metode dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mengumpulkan data dengan melakukan wawancara dan mencari dokumen yang telah dipublikasikan oleh PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya (PT.TAS).

c. Metode studi pustaka

Informasi tentang topik skripsi dikumpulkan melalui penelitian literatur, termasuk buku ekonomi dan bisnis.

d. Metode Kuisisioner

Metode ini menggunakan kuisisioner yang disediakan oleh Google Form untuk tujuan meneliti populasi atau sampel dengan pengambilan acak. Setelah itu, data dianalisis secara statistik dan dibuat kesimpulan.

3.10 Teknik Analisis

Adapun tahap yang digunakan dalam penelitian melakukan teknik analisis ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Statistik (Validitas dan reliabilitas)
2. Uji Hipotesis Statistik (Smart PLS)
3. Uji Sobel (Uji pengaruh mediasi)

3.11 Uji Validitas

Untuk mengukur validitas penelitian ini, software Smart PLS digunakan. Untuk melakukan ini, Hubungan antara dua variabel, Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE), harus dinilai; nilai AVE yang diharapkan lebih dari 0,5 (Andreas Wijaya, 2019:101). Nilai faktor pengisi untuk setiap indikator dalam program SmartPLS 4.0 konstruk dapat digunakan untuk menguji validitas. Nilai faktor pengisian harus lebih dari 0,70 untuk diuji validitas. Selain itu, validitas discriminant dikaitkan dengan prinsip bahwa korelasi antara pengukur-pengukur, atau manifest variable, konstruk yang berbeda tidak seharusnya tinggi. Akibatnya, metode evaluasi validitas discriminant menggunakan indikator reflektif, yang

berarti nilai cross loading untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,70 dan lebih besar dari variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015: 74).

3.12 Uji Reliabilitas

Nilai gabungan reliabilitas biasanya dihitung untuk menilai reliabilitas konstruk dengan indikator refleksif. Nilai gabungan reliabilitas harus lebih dari 0,7 untuk penelitian konfirmasi; untuk penelitian eksploratif, nilai dapat berkisar antara 0,6 dan 0,7 (Ghozali & Latan, 2015: 75).

3.13 Uji Hipotesis

Untuk mengevaluasi pengujian hipotesis, nilai probabilitas dan nilai t-statistik dapat digunakan. Nilai t-statistik untuk pengujian hipotesis alpha 5% adalah 1,965 (Muniarti et al., 2013). Oleh karena itu, kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t-statistik lebih dari 1,965; jika hipotesis yang menggunakan probabilitas diterima atau ditolak, maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

3.14 Uji Sobel

Menurut Ghozali (2016), sebuah variable dapat dianggap mampu memediasi antara variable independen dan variable dependen jika sobel test statistiknya lebih dari 1,965 dengan signifikan 5%.

BAB IV

³² HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Subyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

⁹⁵ MIN TJHIEN, CALVIN LIM, dan ¹ DANNY LIM mendirikan ¹ PT. Transporindo Agung Sejahtera (PT. TAS) pada 11 April 2002, dengan Akta ¹ Notaris No. 29/2002 yang dibuat oleh Notaris Nudelia Tutupoly. PT. Transporindo Agung Sejahtera melayani pengiriman container baik dalam dan luar negeri. Organisasi ¹ PT Transporindo Agung Sejahtera memiliki kantor di Medan, Jakarta, Surabaya, dan Makassar.

Saat ini, PT. Transportindo Agung Sejahtera ¹ memiliki kantor di Medan, Jakarta, Surabaya, dan Makassar, dan memiliki 90 truk trailer. Perusahaan berencana untuk menambah armada dan membuka cabang di wilayah lain untuk meningkatkan layanan. Saat ini, PT. Transportindo Agung Sejahtera melayani ¹ pengiriman Door to Door, Door to Port, dan Door to Port ke semua lokasi dengan ²² pelabuhan container, seperti Ambon, Bali, Balikpapan, Banjarmasin, Batam, Gorontalo, Jakarta, Jayapura, Kendari, Luwuk, Makassar, Manado, Medan, Padang, Palembang, Pekanbaru, Pontianak, Samarinda, Surabaya, Sorong, Tarakan, Ternate, dan lokasi lainnya. ⁴⁹ Pelayaran seperti TANTO, SPIL, TEMAS, MERATUS, IFL, dan ALKEN berkolaborasi untuk rute ini.

PT Transporindo Agung Sejahtera berharap dapat memperkuat sistem logistiknya untuk menjadi perusahaan jasa pengangkutan container terbesar di Indonesia.

1. PT Transporindo Agung Sejahtera adalah tim yang terdiri dari orang-orang yang berkomitmen dan berprestasi yang ingin maju dan bertanggung jawab atas penerapan budaya dan visi serta misi perusahaan.
2. Kami adalah perusahaan jasa pengiriman yang membantu klien kami mengirimkan barang mereka melalui container dari Sabang hingga Merauke. Kami membantu mereka menemukan pilihan terbaik dengan harga yang kompetitif dan layanan terbaik.
3. Semua bisnis dari skala kecil, menengah, besar, atau internasional dapat mempercayai jasa pengiriman Customer PT Transporindo Agung Sejahtera.
4. Pengiriman berkualitas tinggi, terpercaya, dengan waktu yang cepat atau wajar, dan kantor kami tersebar di seluruh Indonesia dengan dukungan pelayaran terpercaya dan armada sendiri

26

1. Door to Door (Gudang ke Gudang),
2. Door to Port (Gudang ke Pelabuhan),
3. Port to Door (Pelabuhan ke Gudang), dan
4. Port to Port (Pelabuhan ke Pelabuhan) adalah beberapa layanan pengiriman kontener yang ditawarkan PT Transporindo Agung Sejahtera.

PT Transporindo Agung Sejahtera akan terus berkembang untuk menjadi yang terbaik dan terdepan dengan dukungan SDM (sumber daya manusia) yang profesional.

¹⁵ Misi PT Transporindo Agung Sejahtera: Tim PT Transporindo Agung ¹⁵ Sejahtera terdiri dari orang-orang yang berkomitmen dan sukses yang ingin maju dan bertanggung jawab untuk menerapkan visi dan misi serta dua belas budaya perusahaan.

- Pelanggan PT. Transporindo Agung Sejahtera terdiri dari bisnis kecil, menengah, dan besar yang dapat mempercayai layanan pengiriman kami untuk membantu mereka mengirimkan barang mereka.
- ¹ • Pengiriman berkualitas terbaik, terpercaya, dengan waktu yang cepat dan wajar, dan kantor yang tersebar di seluruh cabang Indonesia akan dijamin oleh perusahaan pengiriman kami. Kami memiliki pelayaran yang terpercaya dan armada trailer sendiri.
- Struktur Organisasi PT Transporindo Agung Sejahtera: Sebagai pemilik dan pengelola, PT Transporindo Agung Sejahtera membentuk dan mengembangkan divisi untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Kami menyumbangkan setiap keuntungan kami kepada lembaga amal yang membutuhkan bantuan, seperti panti jompo dan yatim piatu. kinerja perusahaan yang bersinergi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang efisien, efektif, dan optimal. Struktur PT Transporindo Agung Sejahtera adalah sebagai berikut:

4.1.2 Direksi

Direktur Utama : Min Tjhien

Wakil Diretur I : Danny Lim

Wakil Direktur II : Calvin Lim

4.1.3 Branch Manager Area

Branch Manager Area Medan : Vidya Onka Putra

Branch Manager Area Jakarta : Calvin Lim

Branch Manager Area Makasar : Handy Wang

Branch Manager Area Surabaya : Hendry S

Branch Manager Area Samarinda : Wildy Tan

4.1.4 Human Resources Development

Head Of HRD : Amri

4.1.5 Divisi Marketing

Manager Marketing : Dendy Purnama

4.1.6 Divisi Finance

Manager Finance : Hermi Siridata

4.1.7 Divisi Trucking

Manager Trucking : Robert Chai

4.1.8 Divisi Operasional

Manager Operasional : Fenny Luna

61

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Jenis kelamin, umur, lokasi, produk, jumlah pembelian, dan frekuensi adalah faktor latar belakang responden dalam penelitian ini. Selain itu, Hasil penelitian mengenai persentase karakteristik responden adalah sebagai berikut, berdasarkan hasil kuisioner yang telah dikumpulkan :

¹⁶
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	60	60%
Perempuan	40	40%
Total	100	⁸² 100%

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan 100 sampel responden dari karyawan, dengan 40 sampel perempuan dan 60 sampel laki-laki yang ditunjukkan dikalangan karyawan. ⁵³ Ini menunjukkan bahwa karakteristik responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

⁶ 4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2 Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Presentase
2 - 3	15	15%
3 - 5	23	23%
3 - 5	23	23%
5 - 10	31	31%
Diatas 10	31	31%
Total	100	100%

Sebagai tambahan, tabel 4.2 menunjukkan berapa lama responden bekerja untuk PT.TAS: 15 responden atau 15% menunjukkan 2 hingga 3 tahun, 23 responden atau 23%) menunjukkan 3 hingga 5 tahun, 31 responden atau 31% menunjukkan 5 hingga 10 tahun, dan 31 responden atau 31% menunjukkan lebih dari 10 tahun. Tabel ⁷ ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja cukup lama karena perusahaan selalu dapat membuat karyawannya betah dan puas.

4.3 Jawaban Responden Variabel

4.3.1 Abusive supervision (X1)

Berdasarkan hasil dari jawaban reponden terhadap variabel *abusive supervision* disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Abusive Supervision

Indikator	Pertanyaan	Skor				Total (Frekuensi x Bobot Skor)	Rata-Rata (Mean)
		TS	KS	S	SS		
Pengawasan yang melecehkan termasuk memalukan karyawan	Apakah Anda merasa kebijakan atau prosedur pengawasan di perusahaan kami cukup jelas dan efektif dalam mencegah perilaku melecehkan, khususnya terkait dengan bagian publik karyawan?	7	8	35	50	328	3,28
Mengejek karyawan	Apakah menurut Anda adanya kesadaran mengenai tindakan mengejek dapat membawa perubahan dalam budaya kerja perusahaan?	7	8	35	50	328	3,28

Meremehkan karyawan	apakah menurut Anda upaya perusahaan sudah efektif dalam mencegah dan menanggapi tindakan meremehkan karyawan?	5	10	31	54	334	3,34
Kekasaran terhadap karyawan	Apakah anda sering merasa bahwa karyawan di tempat kerja mengalami tindakan kekerasan atau perilaku agresif?	6	6	34	54	336	3,36
Melanggar janji terhadap karyawan	Apakah anda merasa bahwa perusahaan memberikan klarifikasi atau komunikasi yang memadai saat terjadi perubahan kebijakan atau janji kepada karyawan?	4	10	30	56	338	3,38
Mengambil beberapa hak karyawan	Apakah Anda merasa hak-hak karyawan, seperti gaji, tunjangan, atau fasilitas kerja, pernah diambil atau dilanggar?	4	9	31	56	339	3,39

"Apakah Anda merasa kebijakan atau prosedur pengawasan di perusahaan kami cukup jelas dan efektif dalam mencegah perilaku melecehkan, khususnya terkait dengan bagian publik karyawan?" adalah pertanyaan yang dijawab responden untuk indikator X1.1. Jumlah rata-rata peserta yang mendukung jawaban ini adalah 3,28.

Untuk indikator X1.2 dengan pernyataan "Apakah menurut Anda adanya kesadaran mengenai tindakan menjelek dapat membawa perubahan dalam budaya kerja perusahaan?" terdapat rata-rata responden yang mendukung jawaban tersebut sebesar 3,28.

Terdapat rata-rata responden yang mendukung jawaban "Apakah Anda merasa perusahaan memberikan kompensasi atau solusi yang memadai setelah melanggar janji kepada karyawan?" untuk indikator X1.5.

Ada rata-rata responden yang mendukung jawaban "Apakah Anda merasa hak-hak karyawan, seperti gaji, tunjangan, atau fasilitas kerja, pernah diambil atau dilanggar?" untuk indikator X1.6.

4.3.2 *Emotional exhaustion (Z)*

Berdasarkan ⁴ hasil dari jawaban responden terhadap variabel *emotional exhaustion* disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Responden Emotional Exhaustion

⁶

Indikator	Pertanyaan	Skor				Total (Frekuensi x Bobot Skor)	Rata- Rata (Mean)
		TS	KS	S	SS		

Kelelahan perasaan pribadi	Apakah Anda merasa sulit untuk memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi Anda, dan bagaimana hal ini mempengaruhi tingkat kelelahan perasaan?	4	9	29	58	341	3,41
Terkurangnya sumber-sumber emosional	Apakah tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab pribadi Anda merasa berdampak pada keseimbangan emosional Anda?	4	6	34	56	342	3,42

"Apakah Anda merasa sulit untuk memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi Anda, dan bagaimana hal ini memengaruhi tingkat kelelahan perasaan?" adalah pertanyaan yang dijawab responden untuk indikator Z.1, yang disajikan dalam Tabel 3.5. Jumlah rata-rata peserta yang mendukung jawaban ini adalah 3,41.

Jumlah rata-rata responden yang mendukung jawaban untuk indikator Z.2 dengan pernyataan "Apakah tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab pribadi Anda merasa berdampak pada keseimbangan emosional Anda?" adalah 3,42.

4.3.3 Work Performance (Y)

Berdasarkan hasil dari jawaban responden terhadap variabel work performance disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Responden Work Performance

Indikator	Pertanyaan	Skor		
-----------	------------	------	--	--

		TS	KS	S	SS	Total (Frekuensi x Bobot Skor)	Rata- Rata (Mean)
Tujuan	Apakah perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk membantu Anda mencapai tujuan kinerja Anda?	4	7	30	59	344	3,44
Standart	apakah anda cukup efektif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	6	5	36	53	336	3,36
Umpan balik	Apakah Anda merasa organisasi memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir Anda?	3	6	34	57	345	3,45
Alat dan Sarana	Apakah Anda merasa organisasi memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir Anda?	1	11	33	55	342	3,42
Kompentensi	Sejauh mana Anda merasa paham dengan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan Anda?	7	4	33	56	338	3,38

Motif	Seberapa puas Anda dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda di perusahaan ini?	5	6	35	54	338	3,38
Peluang	Seberapa jelas Anda melihat peluang pengembangan karir di perusahaan ini?	3	5	31	61	350	3,50

4

Tabel 4.5 menunjukkan jawaban responden untuk indikator Y.1, dengan pertanyaan "Apakah perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk membantu Anda mencapai tujuan kinerja Anda?", rata-rata responden mendukung jawaban tersebut sebesar 3,44.

Jumlah responden rata-rata yang mendukung jawaban untuk indicator Y.2 dengan pernyataan "Apakah Anda cukup efektif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?" adalah 3,36.

Jumlah rata-rata responden yang mendukung jawaban untuk indikator Y.3 dengan pertanyaan "Apakah Anda merasa organisasi memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir Anda?" adalah 3,45.

Ada rata-rata responden sebesar 3,42 yang mendukung jawaban untuk indicator Y.4, yang bertanya, "Apakah alat dan sarana yang disediakan memenuhi kebutuhan pekerjaan anda?"

Jumlah rata-rata responden yang mendukung jawaban "apakah Anda merasa paham dengan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan Anda?" untuk indicator Y.5 adalah 3,38.

Terdapat rata-rata responden yang mendukung jawaban untuk indikator Y.6 dengan pernyataan "Apakah Anda merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda di perusahaan ini?" sebesar 3,38.

Jumlah rata-rata responden yang mendukung jawaban untuk indikator Y.7 dengan pernyataan "Apakah Anda melihat peluang pengembangan karir di perusahaan ini?" adalah 3,50.

4.4 Uji Hipotesis Statistik (Smart PLS)/Uji Hipotesis

4.4.1 Uji instrument dengan smart PLS

a. Convergent validity

Validitas konvergen, juga disebut sebagai validitas konvergen, dipenuhi jika ada korelasi yang cukup antara indikator atau variabel yang sama untuk mengevaluasi ²⁹ konstruk yang sama (Dachlan, 2014:185). Jika ⁴⁴ nilai beban luar lebih besar dari 0,50, faktor tersebut memiliki nilai validitas konvergen yang baik. Perhitungan SmartPLS 4 ⁴⁴ akan ditunjukkan di sini.

⁶⁴ **Tabel 4.6** Outer Loading

	X	Y	Z
X1.1	0.808		
X1.2	0.884		
X1.3	0.885		
X1.4	0.924		
X1.5	0.866		
X1.6	0.882		
Y.1		0.927	
Y.2		0.891	
Y.3		0.924	
Y.4		0.929	
Y.5		0.877	
Y.6		0.870	
Y.7		0.826	
Z.1			0.947
Z.2			0.944

Pengujian validitas indikator reflektif mengamati hubungan antara skor konstruk dan skor item. Jika indikator lain dalam konstruk yang sama berubah atau dikeluarkan dari model, pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan bahwa indikator tersebut mengalami perubahan dalam konstruk tersebut. Karena indikator reflektif cocok untuk mengukur persepsi, mereka digunakan dalam penelitian ini. Tabel di atas menunjukkan bahwa faktor penambahan menghasilkan nilai yang lebih besar dari nilai yang direkomendasikan, yaitu 0,5. Ini menunjukkan bahwa metrik yang digunakan dalam penelitian ini valid atau bahkan memenuhi syarat untuk validitas konvergen.

b. Average Variance Extracted (AVE)

mengukur indikator reflektif menggunakan cross-loading dengan variabel laten. Metode alternatif termasuk membandingkan nilai average

variance extracted (AVE) dari setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dalam model.

Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih besar daripada nilai konstruk lain dalam model, maka konstruk tersebut memiliki nilai validitas discriminant yang baik. Sebaliknya, nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50.

Tabel 4.7 AVE
Nilai AVE dan Nilai Composite Reliability

variabel	AVE	Composite reliability	R Square	Cronbachs Alpha
X	0,876	0,944		0,939
Z	0,945	0,881	0,778	0,881
Y	0,892	0,959	0,811	0,957

Sumber : Output PLS

²⁹ Semua variabel dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas discriminant, ³³ seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, karena nilai akar AVE > 0,5.

⁶ **c. composite reliability**

Indikator blok menilai konsistensi internal indikator pembentuk konstruk dan menunjukkan tingkat common latent (tidak diamati). Meskipun tidak sesuai dengan standar, ⁹⁶ tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7. ⁷⁵ Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reabilitas yang baik, karena nilai gabungan reliabilitas ¹⁷ masing-masing variabel lebih dari 0,70.

³⁵ **d. Goodness of Fit – Inner Model**

Relevansi Q-Square prediktor untuk model konstruk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi

parameternya; variabel laten dependen R-square diukur dengan interpretasi yang sama dengan regresi.

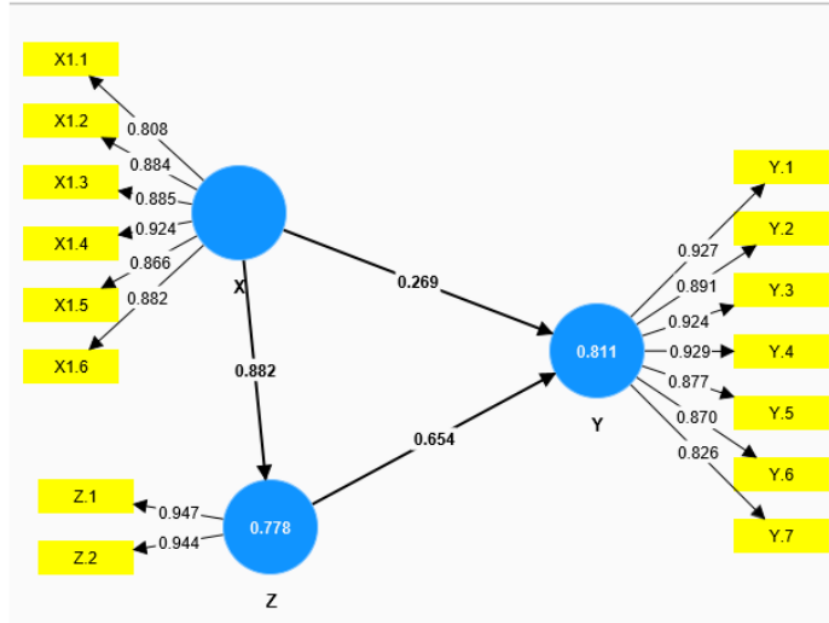
Dari tabel di atas, nilai 0,811 untuk kinerja kerja menunjukkan bahwa pengawasan yang tidak adil dan kelelahan emosional dapat mempengaruhi kinerja kerja sebesar 8,11%.

³² 4.4.2 Analisis dengan *Partial Least Square (PLS)*

Penggunaan software SmartPLS 4.0, sampel 100 responden digunakan untuk melakukan analisis partial least square untuk menentukan seberapa besar pengaruh abusive supervision terhadap kinerja kerja dan emosi kelelahan. Di bawah ini adalah hasil analisis.

Dalam diagram PLS, alur hubungan kausal antar variabel eksogen dan endogen ditunjukkan. Hubungan kausal ini memberikan justifikasi untuk teori dan konsepnya. Gambar berikut menggambarkan alur ini:

Gambar 4.1 Diagram PLS



Dari gambar di atas menunjukkan alur hubungan kausal antar variabel eksogen dan endogen, yaitu antara indikator yang ada pada tiap variabel dengan variabel penelitian serta hubungan kausal antar variabel *abusive supervision* terhadap *emotional exhaustion* dan *work performance*

8
e. Uji Kausalitas

Hasil analisa PLS juga menghasilkan koefisien path sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X->Y	0.269	0.276	0.156	1.724	0.085
X->Z	0.882	0.884	0.036	24.314	0.000
Z->Y	0.654	0.646	0.148	4.416	0.000

Tabel di atas menunjukkan bahwa peran *abusive supervision* tidak mempengaruhi *work performance* yang signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,724, yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,965. Nilai estimasi awal sampel sebesar 0,269 menunjukkan bahwa arah hubungan antara *abusive supervision* dengan *work performance* adalah negatif. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa *abusive supervision* tidak mempengaruhi *work performance* secara signifikan ditolak.

Selain itu, ditemukan bahwa *abusive supervision* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *emotional exhaustion*; nilai t hitung sebesar 24,314 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,965, dan hasil estimasi awal sampel sebesar 0,882 menunjukkan bahwa arah hubungan *abusive supervision* dan *emotional exhaustion* adalah positif. Akibatnya, hipotesis penelitian ini bahwa *abusive supervision* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja diterima.

Hipotesis tentang *emotional exhaustion* berdampak besar pada *work performance*, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas; nilai t hitung sebesar 4,416 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,965, yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *emotional exhaustion* dan *work performance* adalah positif.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Work Performance (H1)

Menurut hasil penelitian, *abusive supervision* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Nilai t tabel sebesar 1,965 kurang dari nilai t hitung sebesar 24,314, yang menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. yang

cukup antara indikator atau variabel yang sama untuk mengevaluasi konstruk yang sama (Dachlan, 2014:185).

4.5.2 Pengaruh Emotional Exhaustion Terhadap Work Performance (H2)

Seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4.416, hipotesis 2 diterima, hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *work performance*. Kriteria hipotesis untuk menerima atau menolak adalah H_a diterima jika nilainya lebih dari 1,96 dan H_0 ditolak jika nilainya kurang dari 1,96.

4.5.3 Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Work Performance (H3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *abusive supervision* tidak secara signifikan mempengaruhi *work performance*. Nilai t tabel 1,965 lebih besar dari nilai t hitung 1,724, yang menunjukkan bahwa hipotesis 3 ditolak. Kriteria hipotesis untuk menerima atau menolak adalah H_a diterima jika nilainya lebih dari 1,96 dan H_0 ditolak jika nilainya kurang dari 1,96.

4.6 Uji Validitas

Tabel 4.9 Uji Validitas

variabel	pernyataan	Pearson correlation	signifikan	Keterangan
Abusive Supervision (X)	pernyataan 1	0,620	0,000	Valid
	pernyataan 2	0,699	0,000	Valid
	pernyataan 3	0,776	0,000	Valid
	pernyataan 4	0,760	0,000	Valid
	pernyataan 5	0,725	0,000	Valid
	pernyataan 6	0,838	0,000	Valid
Emotional Exhaustion	pernyataan 1	0,839	0,000	Valid
	pernyataan 2	0,842	0,000	Valid

(Z)				
	11			
Work	pernyataan 1	0,925	0,000	Valid
Performance	pernyataan 2	0,887	0,000	Valid
(Y)	pernyataan 3	0,921	0,000	Valid
	pernyataan 4	0,927	0,000	Valid
	pernyataan 5	0,883	0,000	Valid
	pernyataan 6	0,873	0,000	Valid
	pernyataan 7	0,827	0,000	Valid

Semua instrumen dinyatakan valid, menurut hasil uji validitas sebelumnya, yang dapat dilihat pada tabel 3.7. Ini karena nilai signifikan (sig), atau probabilitas hasil korelasi, untuk setiap instrumen kurang dari 0,05, dan nilai validitas atau korelasi lebih dari 0,4.

4.7 Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan..
0,973	15	reliabel

Menurut uji reliabilitas ini, jika nilai alfa Cronbach kurang dari 0,6, kuesioner dianggap tidak reliabel; sebaliknya, jika nilai alfa Cronbach lebih dari 0,6, kuesioner dianggap reliabel. Oleh karena itu, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 2 di atas, penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.8 Uji Sobel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.468	1.232		4.437	.000
	Abusive supervision	.921	.060	.839	15.292	.000

a. Dependent Variable: Work performance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.498	1.039		3.368	.001
	Abusive supervision	.291	.101	.266	2.897	.005
	Emotional exhaustion	2.136	.298	.657	7.165	.000

a. Dependent Variable: Work performance

Sebagai hasil dari tabel hasil regresi, abusive supervision memiliki dampak langsung terhadap kinerja kerja sebesar 0,921 dengan standar eror 0,060 dan nilai signifikansi 0,000. Kelelahan emosional memiliki dampak langsung sebesar 2,136 dengan standar eror 0,298 dan nilai signifikansi 0,000.

A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 6.49460413

92 Hasil perhitungan sobel test menunjukkan nilai Z sebesar 6.494, yang lebih besar dari 1,965 90 dengan tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional memediasi hubungan *abusive supervision* terhadap work performance.

⁴ BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dengan melakukan penelitian dan menganalisis penelitian mengenai *abusive supervision* (X) dan *emotional exhaustion* (Z) terhadap *work performance* (Y) pada karyawan PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Abusive supervision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Dengan kata lain, semakin banyak *abusive supervision* yang diberikan kepada karyawan, semakin meningkat *emotional exhaustion* karyawan.
2. *Emotional exhaustion* berdampak negatif dan signifikan terhadap *work performance*. Dengan kata lain, semakin banyak *emotional exhaustion* yang dialami karyawan, semakin buruk kerja mereka.
3. Rasa lelah *emotional exhaustion* memediasi hubungan antara *abusive supervision* dan *work performance*. Dengan kata lain, rasa *emotional exhaustion* berfungsi sebagai jembatan yang menjelaskan bagaimana *abusive supervision* dapat secara tidak langsung mempengaruhi *work performance* PT. TAS.

Akibatnya, buruknya pengawasan dan kelelahan emosional terkait dengan kinerja kerja yang buruk karyawan PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA Surabaya. Oleh karena itu, perusahaan mungkin harus

mempertimbangkan pendekatan manajemen yang lebih ramah dan mendukung untuk meningkatkan kesehatan karyawan, mengurangi pengawasan yang tidak adil, dan secara efektif mengatasi kelelahan emosional. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan.

66

5.2 Saran

Setelah menganalisis penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini, beberapa saran dibuat tentang perusahaan ini:

1. Perusahaan diharapkan dapat mengadakan pertemuan di luar pekerjaan, yang akan membangun semangat kerja sama yang kuat dan keinginan untuk membantu satu sama lain untuk kemajuan perusahaan. sehingga dapat mempengaruhi kinerja kerja yang lebih baik
2. Organisasi diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dalam posisi sesuai dengan kinerja mereka. Ini dapat dicapai dengan meninjau kembali sistem penilaian untuk menentukan apakah seorang karyawan layak atau tidak untuk promosi, sehingga pemilihan menjadi lebih tepat sasaran dan menghindari prasangka antara karyawan.
3. membuat sistem pelaporan terbuka yang memungkinkan karyawan melaporkan pelanggaran pengawasan. Keterbukaan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung.
4. memberikan sanksi dan tindakan korektif yang tegas kepada manajer yang terbukti melakukan pengawasan yang tidak adil. Hal ini dapat

89

memungkinkan perusahaan untuk menetapkan kebijakan nol toleransi terhadap jenis perilaku ini.

5.3 Bagi penelitian selanjutnya

1. diharapkan penelitian ini akan membantu penelitian yang lebih luas tentang *abusive supervision* dan *emotional exhaustion* yang berdampak pada *work performance*
2. untuk mengurangi tingkat abusive supervision dan konsekuensinya, penelitian dapat berkonsentrasi pada pembuatan intervensi atau program pelatihan. Ini dapat menjadi fokus utama untuk meningkatkan keterampilan manajerial yang positif dan membangun hubungan yang sehat antara atasan dan bawahan

5.4 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini dilakukan sesuai dengan pedoman, ¹⁷ ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hanya 100 pekerja PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya dapat digunakan sebagai subjek penelitian. Akibatnya hasil ini tidak dapat digeneralisasi pada populasi yang tepat.
2. Karena waktu, biaya, dan tenaga yang terbatas membuatnya sulit untuk menulis penelitian ini dengan baik. Menentukan jumlah sampel yang layak dan mengelolanya juga menjadi masalah pada penelitian ini.

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	duniasawit.com Internet Source	2%
2	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1%
3	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	1%
5	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	1%
9	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%

10	lib.stieputrabangsa.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
12	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
14	Viola Aja, Nila Pratiwi, Awalul Khairi. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BINA PRATAMA SAKATO JAYA", Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig), 2023 Publication	<1 %
15	Submitted to Universitas Pertamina Student Paper	<1 %
16	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
17	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
18	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %

19	docplayer.info Internet Source	<1 %
20	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
21	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
22	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
23	docobook.com Internet Source	<1 %
24	es.scribd.com Internet Source	<1 %
25	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.uhn.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.usm.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	<1 %
29	journal.uwks.ac.id Internet Source	<1 %
30	jurnal.upnyk.ac.id	

Internet Source

<1 %

31

Submitted to Defense University

Student Paper

<1 %

32

erepository.uwks.ac.id

Internet Source

<1 %

33

anzdoc.com

Internet Source

<1 %

34

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

35

Submitted to UM Surabaya

Student Paper

<1 %

36

eprints.stainkudus.ac.id

Internet Source

<1 %

37

repository.unej.ac.id

Internet Source

<1 %

38

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

39

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas
Indonesia

Student Paper

<1 %

40

Submitted to Universitas PGRI Semarang

Student Paper

<1 %

41

repository.nobel.ac.id

Internet Source

<1 %

42

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

43

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

44

journal.umg.ac.id

Internet Source

<1 %

45

eprints.poltektegal.ac.id

Internet Source

<1 %

46

repositori.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

47

repository.stei.ac.id

Internet Source

<1 %

48

wisuda.unissula.ac.id

Internet Source

<1 %

49

www.lokerinone.com

Internet Source

<1 %

50

Submitted to Glyndwr University

Student Paper

<1 %

51

Sang Ayu Made Sintya Dewi, Firlie Lanovia Amir, I Wayan Restu Suarmana, Made Widya Paramitha. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Pramusaji dan Fasilitas Terhadap Kepuasan

<1 %

Pelanggan Restoran", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2023

Publication

52

[Submitted to Universitas Putera Batam](#)

Student Paper

<1 %

53

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

<1 %

54

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

55

ojs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

56

repository.stiegici.ac.id

Internet Source

<1 %

57

yutha8848.blogspot.com

Internet Source

<1 %

58

Irfanadi Retmawanto, Enjang Suherman, Dwi Epty Hidayaty. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023

Publication

<1 %

59

j-innovative.org

Internet Source

<1 %

jurnal.univpgri-palembang.ac.id

60

Internet Source

<1 %

61

repositori.utu.ac.id

Internet Source

<1 %

62

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

63

Gabriela Siwu, Willem J. F. A. Tumbuan, Lawren J. Rumokoy. "THE INFLUENCE OF GREEN MARKETING MIX AND GREEN BRAND AWARENESS TOWARDS CONSUMER PURCHASE INTENTION AT STARBUCKS COFFEE MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

<1 %

64

Submitted to Universitas Terbuka

Student Paper

<1 %

65

journals.marvdasht.iau.ir

Internet Source

<1 %

66

moam.info

Internet Source

<1 %

67

prosiding.polinema.ac.id

Internet Source

<1 %

68

repositorio.unb.br

Internet Source

<1 %

69	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %
70	Raziyam Dwi Pathan, Syahrir Natsir, Harnida Wahyuni Adda. "ANALISIS PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RADIO NEBULA NADA DI KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016 Publication	<1 %
71	archive.org Internet Source	<1 %
72	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	<1 %
73	dokumen.tech Internet Source	<1 %
74	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
75	ejurnal.iainpare.ac.id Internet Source	<1 %
76	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
77	erepo.unud.ac.id Internet Source	<1 %

78	id.123dok.com Internet Source	<1 %
79	publikasi.uniska-kediri.ac.id Internet Source	<1 %
80	repositori.unud.ac.id Internet Source	<1 %
81	repository.stie-aub.ac.id Internet Source	<1 %
82	repository.umj.ac.id Internet Source	<1 %
83	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
84	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
85	Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH VARIABEL KEPUASAN KERJA PADA ERA NEW NORMAL DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BADUNG", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021 Publication	<1 %
86	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %

87	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	<1 %
88	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
89	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
90	www.downloadjurnal.com Internet Source	<1 %
91	www.ejournal.uniks.ac.id Internet Source	<1 %
92	www.jurnal.iicet.org Internet Source	<1 %
93	adoc.tips Internet Source	<1 %
94	Arum Sasi Andayani, Ardiani Ika Sulistyawati. "PENGARUH PAJAK, TUNNELING INCENTIVE DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) DAN MEKANISME BONUS TERHADAP INDIKASI TRANSFER PRICING PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR", Solusi, 2020 Publication	<1 %
95	www.rekrutmen.net Internet Source	<1 %
96	www.slideshare.net Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On