

## 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.

## **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

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, 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.