

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terkait pengaruh abusive supervision terhadap turnover intention dengan employee engagement dan stress sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di industri *Food & Beverages* di Tangerang Selatan, terdapat beberapa keterbatasan, seperti cakupan area penelitian yang hanya terbatas di Tangerang Selatan dan tidak mempertimbangkan perbedaan jenis industri F&B secara spesifik. Meskipun demikian, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting, yaitu:

- *Abusive supervision* berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan nilai $T\text{-value} \geq 1,64$ dan $P\text{-value} \leq 0,05$, maka hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat abusive supervision yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat employee engagement yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel tersebut.
- *Abusive supervision* berpengaruh positif terhadap stress kerja. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima dengan nilai $T\text{-value}$ dan $P\text{-value}$ yang memenuhi kriteria signifikan. Dengan demikian, semakin tinggi persepsi terhadap pengawasan yang kasar, semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan.
- *Abusive supervision* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hipotesis ketiga juga diterima berdasarkan nilai uji statistik yang memenuhi syarat. Hasil ini mengindikasikan bahwa perilaku supervisi yang abusif secara langsung meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

- *Employee engagement* tidak memediasi hubungan antara *abusive supervision* dan *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji mediasi, ditemukan bahwa *employee engagement* tidak menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara *abusive supervision* dan *turnover intention*. Dengan kata lain, rendahnya *employee engagement* yang disebabkan oleh *abusive supervision* tidak turut mendorong niat karyawan untuk melakukan *resign*.
- *Work stress* memediasi hubungan antara *abusive supervision* dan *turnover intention*. Hasil uji menunjukkan bahwa *work stress* berperan sebagai *mediator* dalam hubungan antara *abusive supervision* dan *turnover intention*. Stres yang tinggi akibat perlakuan atasan yang kasar secara tidak langsung meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

- Berdasarkan temuan bahwa *abusive supervision* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee engagement* dan positif terhadap stress kerja serta *turnover intention*, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Disarankan agar perusahaan mengadakan pelatihan kepemimpinan secara berkala yang menekankan pentingnya komunikasi yang suportif, empati, dan etika dalam memimpin, sehingga dapat mengurangi perilaku abusif dari atasan kepada bawahan.
- Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu menurunkan *turnover intention*, sehingga perusahaan disarankan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung keterlibatan karyawan. Budaya kerja yang positif, terbuka terhadap masukan, serta menghargai kontribusi individu sangat penting,

khususnya dalam menangani karyawan Gen Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap nilai dan makna dalam pekerjaan.

- Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai *mediator* dalam hubungan antara *abusive supervision* dan *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan sistem dukungan psikologis dan manajemen stres, seperti layanan konseling, fleksibilitas kerja, serta pemantauan beban kerja yang seimbang guna menjaga kesehatan mental karyawan dan menurunkan tingkat *turnover*.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- Penelitian ini hanya berfokus pada variabel abusive supervision, employee engagement, stress, dan turnover intention. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti organizational justice, psychological safety, atau job satisfaction agar memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.
- Penelitian ini dilakukan pada sektor F&B di wilayah Tangerang Selatan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan wilayah maupun sektor industri lain seperti retail, hospitality, atau teknologi agar hasilnya dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih representatif, seperti stratified random sampling atau cluster sampling, serta meningkatkan jumlah sampel yang diteliti. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat, mengurangi bias, dan meningkatkan validitas eksternal dari penelitian.