

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data deskripsi, pengujian hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan *workplace bullying* pada karyawan PT. X. Semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan maka semakin tinggi juga tingkat *workplace bullying* dan sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan otoriter maka semakin rendah juga *workplace bullying* pada karyawan PT. X. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat gaya kepemimpinan otoriter berada pada kategori sedang dan *workplace bullying* juga berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan pada PT. X mengalami gaya kepemimpinan otoriter sebanyak 70% (35 subjek) dan *workplace bullying* sebesar 68% (34 subjek).

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian diatas, terdapat saran yang disampaikan sebagai berikut.

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat gaya kepemimpinan otoriter dan *workplace bullying* pada karyawan PT. X berada pada kategori sedang, tinggi dan rendah. Oleh karena itu diharapkan karyawan menyadari untuk melakukan berbagai hal yang bermanfaat seperti membersihkan lingkungan tempat kerja dan merapikan berbagai peralatan yang berantakan. Sehingga

membuat atasan merasa nyaman dan tidak melakukan tindakan *workplace bullying* karyawan sedang tidak ada pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat karyawan PT. X memiliki tingkat gaya kepemimpinan otoriter pada kategori sedang, yang berarti masih terdapat karyawan sebagian karyawan yang mengalami gaya kepemimpinan otoriter dan *workplace bullying*. Dengan begitu pimpinan perlu memperhatikan mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan terhadap karyawan agar tidak terjadi *workplace bullying* di PT. X.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui *R Square* sebesar 0.902 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 90.2% terhadap *workplace bullying*. Sementara sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya. Oleh karena itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel gaya kepemimpinan otoriter dengan variabel yang belum diketahui atau menambahkan variabel lain yang memiliki hubungan dan mempengaruhi *workplace bullying*.