

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = -0.225$ dengan taraf signifikansi $p = 0.031$ yang berarti ada hubungan negatif antara harga diri dengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG). Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan ada korelasi negatif antara harga diri dengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi harga diri pada *sales promotion girl* (SPG) maka semakin rendah kecenderungan untuk melakukan *workplace bullying*. Sebaliknya, semakin rendah harga diri pada *sales promotion girl* (SPG) maka semakin tinggi kecenderungan untuk melakukan *workplace bullying*. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang menyatakan ada hubungan negatif antara harga diri dengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG) diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi yang disumbangkan oleh variabel harga diri terhadap variabel *workplace bullying* sebesar 5.1%, sedangkan 94.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, yaitu kurangnya kompetensi sosial, budaya organisasi, kekurangan dalam pekerjaan, kekurangan dalam perilaku kepemimpinan dan posisi sosial korban.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi *Sales Promotion Girl* (SPG).

Penelitian ini menunjukkan bahwa harga diri memberikan pengaruh terhadap *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG). Dengan demikian, diharapkan bagi *sales promotion girl* (SPG) agar dapat mempertahankan harga diri yang dimiliki, selain itu *sales promotion girl* (SPG) juga dapat mempertahankan dirinya untuk tidak melakukan *workplace bullying* sehingga dapat menghindari berbagai konflik yang mungkin terjadi antar karyawan dan dapat bekerja dengan baik.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar perusahaan untuk lebih peka dan lebih memperhatikan situasi yang terjadi di lingkungan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara kondusif serta tidak terjadi konflik antar karyawan sehingga dapat memunculkan *workplace bullying*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar dapat menggunakan variabel lain sebagai variabel bebas yang mempengaruhi *workplace bullying*. Hal ini dikarenakan masih banyak faktor yang turut mempengaruhi *workplace bullying*, antara lain kurangnya kompetensi sosial, budaya organisasi,

kekurangan dalam pekerjaan, kekurangan dalam perilaku kepemimpinan dan posisi sosial korban. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya agar mencari referensi mendalam mengenai pelaku *workplace bullying*.