

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *workplace bullying* dengan *quality of work life* pada karyawan PT.X. Artinya, semakin tinggi karyawan mengalami *workplace bullying*, maka akan semakin rendah pula *quality of work life*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah karyawan mengalami *workplace bullying* maka akan semakin tinggi *quality of work life* yang dimiliki karyawan tersebut. Karyawan yang tidak mengalami *workplace bullying* cenderung dapat mudah bergaul dengan karyawan lainnya, lebih percaya diri, dan memiliki *quality of work life* yang baik. Sedangkan karyawan yang mengalami *workplace bullying* cenderung kurang percaya diri, menarik diri dari keramaian, tidak mudah bergaul sehingga memiliki *quality of work life* yang rendah.

Hasil analisis diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,181, nilai R Square 0,181 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu $0,426 \times 0,426$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,181 atau sama dengan 18,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variable *workplace bullying* berpengaruh terhadap variable *quality of work life* sebesar 18,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 18,1\% = 81,9\%$) dipengaruhi oleh variable lain di luar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti factor imbalan yang inovatif, factor lingkungan kerja, dan factor restrukturisasi kerja. Sedangkan kategorisasi hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa dari 110 karyawan PT.X, 71% diantaranya berada dalam

kategori *workplace bullying* sedang atau tidak mengalami *bullying*, 14% karyawan lainnya mengalami *workplace bullying* rendah, dan sisanya 15% karyawan mengalami tingkat *workplace bullying* yang tinggi di PT.X.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Subjek Penelitian

Dari hasil penelitian ini, disarankan untuk karyawan yang memiliki *quality of work life* yang tinggi untuk bisa mempertahankan hal tersebut, dan untuk karyawan yang masih memiliki *quality of work life* yang sedang atau rendah diharapkan *quality of work life* dengan cara melaporkan jika mengalami *workplace bullying* kepada atasannya, sehingga atasan mampu menindaklanjuti permasalahan tersebut dan dapat mencegah terjadinya *quality of work life* yang rendah pada karyawan.

b. Bagi Instansi

Bagi instansi/pemangku kebijakan diharapkan bisa memberi kebijakan maupun menciptakan suasana kerja yang mendukung terciptanya *quality of work life* yang baik bagi karyawan, khususnya memperhatikan karyawan yang mendapat perlakuan *workplace bullying* dengan cara pemantauan terhadap karyawan, melakukan konseling, dan diajak komunikasi secara berkala.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variable *workplace bullying* memberikan sumbangan terhadap *quality of work life* sebesar 18,1% dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain. Sehingga bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang *quality of work life* bisa mempertimbangkan untuk meneliti berdasarkan factor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Factor – factor lainnya antara lain yaitu: system imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, dan restrukturisasi.