BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang sangat kuat antara *inferiority feeling* dengan *workplace bullying* dimana hubungan tersebut merupakan hubungan negatif yang artinya semakin tinggi *inferiority feeling* maka *workplace bullying* akan semakin menurun dan begitupula sebaliknya.

B. Saran

Workplace bullying dapat berdampak pada kesehatan mental karyawan yang dapat menimbulkan efek jangka panjang seperti menurunnya kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan penyesuaian sosial yang buruk. Dampak serius lainnya yaitu dapat memunculkan gejala psikosomatis dimana individu akan merasakan sakit secara fisik namun tidak dapat dibuktikan secara medis, oleh karena itu penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

   Diharapkan untuk dapat mendeteksi gejala-gejala munculnya perilaku *workplace bullying* sehingga dapat menanggulangi fenomena tersebut. Hal ini sangat penting dilakukan karena *workplace bullying* juga dapat berdampak pada perusahaan yang menimbulkan tingkat kelelahan kerja (*job burnout*) yang tinggi yang disebabkan oleh stress dari

lingkungan kerja dan hubungan interpersonal antar karyawan dan tentunya berdampak pada produktivitas organisasi, arus keuangan, serta moral karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan kerugian ekonomi yang besar bagi organisasi.

2. Bagi Psikolog dan Konselor

   Diharapkan dapat memberikan peran aktif bagi individu yang menjadi korban dan pelaku dari *workplace bullying*, serta memberikan wawasan dan informasi mengenai *workplace bullying* baik dampak dan cara menanggulangi fenomena tersebut.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

   Diharapkan penelitian ini bisa menjadi salah satu acuan dan bahan perbandingan apabila meneliti penelitian serupa. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti fenomena munculnya perilaku *workplace bullying* berdasarkan faktor-faktor lainnya.