

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Kusuma Jaya kota Kediri, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Tingkat *Workplace Bullying* karyawan CV. Kusuma Jaya berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 67,5%. Hal tersebut dapat diartikan dimana *workplace bullying* yang dirasakan karyawan sedang. Adapun kategorisasi *workplace bullying* yang dialami karyawan CV. Kusuma Jaya terdiri dari 9 karyawan pada kategori tinggi, 22 karyawan pada kategori sedang, 14 karyawan pada kategori rendah.
2. Tingkat *turnover intention* karyawan CV. Kusuma Jaya berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 27%. Hal tersebut dapat diartikan dimana *turnover intention* yang dirasakan karyawan sedang. Adapun kategorisasi *turnover intention* yang dialami karyawan CV. Kusuma Jaya hampir seluruhnya dalam kategori sedang yang terdiri dari 44 karyawan, dan 1 karyawan pada kategori rendah.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung sebesar  $9.700 > 1,681$  dengan nilai tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, maka dapat dikatakan bahwa *Workplace Bullying* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV, Kusuma Jaya. Yang artinya jika *workplace bullying* di tempat kerja rendah maka

*turnover intention*nya akan menjadi rendah juga. Dan sebaliknya, jika *workplace bullying* tinggi maka *turnover intention* akan menjadi tinggi.

## **B. Saran**

Setelah melakukan analisis penelitian, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan CV. Kusuma Jaya, agar dapat mengontrol tingkat *workplace bullying* dengan mengedepankan rasa aman kepada karyawan dan memberi kepastian pekerjaan seperti kepastian pola karir dan deskripsi pekerjaan yang jelas akan masa depannya. Seharusnya untuk mengurangi *workplace bullying* pada karyawan dengan cara memberikan semangat kerja dan keeratan antar karyawan dengan mengadakan kegiatan diluar pekerjaan, agar karyawan merasa nyaman dan tidak mengalami stres terus menerus hal ini dapat mengurangi adanya niat untuk melakukan *turnover intention*.

Penelitian kedepan bisa menambahkan variabel yang mempengaruhi *turnover intention* seperti *workfamily conflict*, *burnout*, atau variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Bagi peneliti selanjutnya bisa menerapkan model penelitian ini menggunakan objek penelitian yang berbeda sebagai penelitian selanjutnya untuk membandingkan hasil yang diperoleh dari riset ini dan diharapkan penelitian ini sebagai dasar pengembangan suatu perusahaan terutama untuk mengurangi terjadinya *turnover intention*.