

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh *employee recognition*, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan makanan di daerah Cikijing dan sekitarnya, dengan SPSS Statistics 26 untuk pengolahan datanya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Employee recognition (X1)*, Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan industri pengolahan makanan di daerah Cikijing dan sekitarnya. Hal ini menjelaskan bahwa model penelitian yang dirumuskan dalam penelitiandapat digunakan untuk meramalkan tinggi rendahnya variabel dependen (tidak tetap) sebagai akibat dari variabel independen (tetap).
2. *Employee recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan industri pengolahan makanan di daerah Cikijing dan sekitarnya, artinya jika perusahaan memperhatikan dan melakukan program pengakuan namun pengakuan tersebut bukan hal yang karyawan inginkan atau butuhkan, maka itu yang menjadikan para karyawan tetap ingin keluar dari perusahaan.
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan industri pengolahan makanan di daerah Cikijing dan sekitarnya, artinya jika Stres Kerja karyawan meningkat maka tingkat *Turnover intention* pada karyawan juga akan meningkat.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* karyawan industri pengolahan makanan di daerah Cikijing dan sekitarnya, artinya semakin baik, kondusif dan nyamannya lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat *Turnover intention* pada karyawan.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan masukan dimasa yang akan datang. Adapun saran yang diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi industri-industri khususnya industri pengolahan makanan di daerah Cikijing dan sekitarnya
 - a. Berdasarkan indikator perasaan diakui secara adil atas upaya dan pencapaian yang diraih karyawan memiliki nilai yang cukup rendah. Maka peneliti memberikan saran agar perusahaan dapat memperhatikan pengakuan terhadap karyawan, karyawan yang merasa dihargai akan cenderung lebih termotivasi dan lebih berkomitmen terhadap perusahaan yang berdampak pada tingkat *turnover intention* karyawan.
 - b. Berdasarkan indikator Iklim kerja yang kurang baik seperti hubungan antar karyawan yang buruk memiliki nilai yang cukup rendah. Maka peneliti memberikan saran agar perusahaan menerapkan sistem komunikasi yang terbuka agar seluruh karyawan merasa nyaman berada di lingkungan perusahaan, yang akan berdampak pada menurunnya stres kerja karyawan.
 - c. Berdasarkan indikator suhu ruangan di lingkungan kerja yang mengakibatkan gangguan fisik memiliki nilai yang cukup rendah. Maka peneliti memberikan saran agar perusahaan agar dapat memperhatikan fasilitas di lingkungan kerja yang menunjang kenyamanan kerja karyawan. Pemerhatian pada faktor ini dapat berdampak pada potensi tingkat *turnover intention*.
 - d. Berdasarkan indikator yang menunjukkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang memiliki nilai rendah, peneliti memberikan saran agar perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah seperti program pengakuan karyawan, pengelolaan stress kerja dan pemerhatian terhadap lingkungan kerja karyawan, serta meninjau kembali strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengurangi tingkat *turnover intention*.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti memberikan saran agar dapat memberikan banyak informasi tambahan tentang bagaimana *Employee recognition*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi *Turnover intention*. Diharapkan peneliti berikutnya dapat memperdalam variabel lain yang berkontribusi sebesar 35.5 %, seperti kepuasan kerja, kompensasi dan faktor lainnya. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian selanjutnya akan lebih baik daripada penelitian ini.