



**SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi,
Akuntansi dan Manajemen**
journal homepage: <https://jurnal.adai.or.id/index.php/sintamai>



Determinan Turnover Intention Karyawan Pada UD. Cipta Angso Duo di Kota Jambi

Niken Meisa Putri

¹Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Riau
Email: 170301057@student.umri.ac.id

Penulis Korespondensi: Niken Meisa Putri
e-mail: 170301057@student.umri.ac.id

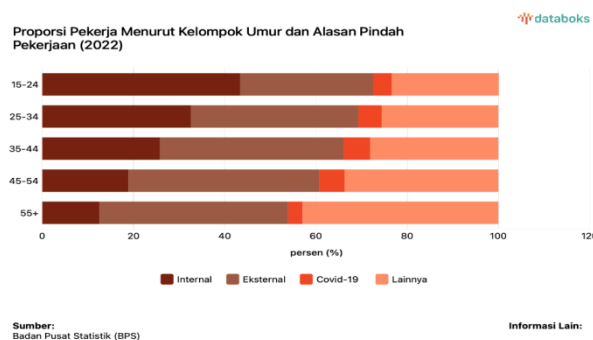
ARTIKEL INFO	ABSTRAK
<p><i>Artikel History:</i> Menerima: 10 Jan 2024 Diterima: 29 Jan 2024 Tersedia Online: 31 Jan 2024</p> <hr/> <p>Kata kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Total Quality Management, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Keberlanjutan Usaha</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada UD. Cipta Angso Duo di Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui metode survei dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Cipta Angso Duo di Kota Jambi yang berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan UD. Cipta Angso Duo di Kota Jambi. Hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi beban kerja serta stres kerja untuk mengurangi turnover intention karyawan. Lingkungan kerja yang lebih kondusif juga diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori pengharapan (Expectancy Theory).</p>
<p><i>Artikel History:</i> Received: 10 Jan 2024 Accepted: 29 Jan 2024 Available Online: 31 Jan 2024</p> <hr/> <p>Keywords: Human Resource Competency, Total Quality Management, Utilization of Information Technology, Business Sustainability</p>	<p><i>This study aims to reveal the influence of job satisfaction, workload, job stress, and work environment on employees' turnover intention at UD. Cipta Angso Duo in Jambi City. This research uses a quantitative approach with primary data collected through a survey method using a questionnaire. The population in this study is all employees of UD. Cipta Angso Duo in Jambi City, totaling 35 people, with a saturated sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression with SPSS 25 software. The results show that job satisfaction and job stress have a significant negative effect on turnover intention, while workload and work environment have a significant positive effect on employees' turnover intention at UD. Cipta Angso Duo in Jambi City. These findings indicate that the company needs to increase job satisfaction and reduce workload and job stress to decrease employees' turnover intention. A more conducive work environment is also needed to create a comfortable and supportive work atmosphere. Theoretically, this study supports expectancy theory.</i></p>

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini persaingan dalam dunia bisnis sangat ketat dan mengharuskan sebuah perusahaan harus mempunyai keunggulan dan kekuatan daya saing yang tinggi. Tindakan ini bertujuan supaya perusahaan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Agar sebuah perusahaan mempunyai keunggulan yang kompetitif dan berdaya saing tinggi, maka perusahaan perlu mempunyai sumber daya yang baik (Sarjana et al., 2022). Perusahaan perlu melakukan peningkatan terhadap sumber dayanya agar dapat menghadapi berbagai tantangan serta dapat bertahan dan menang dalam persaingan yang ada.

Sumber daya manusia memainkan peran vital dalam mencapai tujuan perusahaan dengan mengelola dan memanfaatkan berbagai unsur seperti mesin, modal, dan bahan baku secara efektif dan efisien (Eka, et al., 2022). Perilaku karyawan, seperti *turnover intention*, menjadi tantangan signifikan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menurunkan niat karyawan untuk berhenti, sementara ketidakpuasan meningkatkan *turnover intention* (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000). Beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Spector, 1997). Stres kerja yang tinggi, yang disebabkan oleh tekanan kerja dan konflik, juga meningkatkan *turnover intention* (Lazarus & Folkman, 1984). Lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres, sehingga menurunkan *turnover intention* (Aditya, et al., (2021). Dengan demikian, manajemen yang efektif harus memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal dan mengurangi *turnover intention*.

Secara umum, kondisi internal yang terjadi di perusahaan saat ini menjadi hal yang paling krusial yang menyebabkan *turnover intention*. Hal ini didasarkan atas pengelolaan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efisien. Pekerja angkatan muda, yakni usia 15-24 tahun, tercatat melakukan pindah kerja atau resign karena dorongan internalnya. Ini selaras dengan hasil pencacahan Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2022. Dalam laporan Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2022, sebanyak 43,4% dari angkatan kerja berusia 15-24 tahun melakukan pindah kerja karena alasan internal. BPS menyebut, alasan internal itu berupa pendapatan kurang memuaskan atau kurang cocok dengan lingkungan kerja. Hal ini tergambar dalam gambar berikut:



Gambar 1. 1 Proporsi Pekerja menurut Kelompok Umur dan Alasan Pindah Pekerjaan

Kasus yang mengindikasikan *turnover intention* terjadi pada salah satu pabrik obat tradisional yaitu UD. Cipta Angso Duo. UD.Cipta Angso Duo adalah salah satu industri menengah (UMKM) yang ada di Provinsi Jambi yang memproduksi obat-obatan tradisional seperti minyak gosok, balsem gosok, salep kulit, minyak kayu putih, minyak serai, madu dll. Industri ini berdiri sejak tahun 1997 di Kota Jambi. UD. Cipta Angso Duo memiliki cabang di

beberapa kota di Indonesia seperti Jambi Palembang, Pekanbaru, Lampung, Bengkulu, Padang. (www.digosokenak.wordpress.com).

Berdasarkan data yang diperoleh dari UD. Cipta Angso Duo, peneliti dapat memprediksi bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan yang cukup signifikan yang mengakibatkan penurunan kinerja dari usaha ini. Persentase penurunan yang terjadi antara tahun 2016 sampai 2022 adalah sebesar 31%. Selain itu, berdasarkan informasi yang diterima, gaji yang didapat oleh karyawan pabrik sejumlah Rp. 1.200.000 dan bagian administrasi per bulan dengan masa kerja 6 hari dalam seminggu pada tahun 2016 dan meningkat menjadi Rp. 1.500.000 pada tahun 2022. Angka tersebut masih terbelah jauh dari UMR Kota Jambi yang berjumlah sebesar Rp. 2.698.940 pada tahun 2022. Selain itu, tidak terdapat tunjangan seperti kesehatan maupun tunjangan pada hari besar. Masalah lain pada UMKM juga yang dikeluhkan adalah berkurangnya jumlah karyawan menyebabkan peningkatan yang lebih banyak bagi karyawan untuk mengatasi kekosongan peran (Sarjana et al., 2022). Hal ini diprediksi menjadi penyebab tingginya turnover pada UD. Cipta Angso Duo.

Variabel selanjutnya yaitu stress kerja juga memiliki perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Tarigan (2021) dalam penelitiannya yang dilakukan pada karyawan STMIK STIE Mikroskil menyatakan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Rachmad, et al., (2018) yang mengungkapkan bahwa Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Jember. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi gangguan kecemasan dan merasa keawatiran kronis.

Lingkungan kerja juga diindikasikan menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya, et al., (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian lain dilakukan oleh Wibowo (2019) menunjukkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang.

Turnover intention atau niat untuk berhenti kerja merupakan masalah yang relevan dalam industri ini, di mana karyawan seringkali menghadapi beban kerja yang tinggi dan stres kerja yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Adapun penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kurniati et al (2019) Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. INDOIL ENERGY. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan UD. Cipta Angso Duo di Kota Jambi dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Cipta Angso Duo Di Kota Jambi)”.

2. STUDI LITERATUR

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan adalah kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada. Teori ini akan digunakan untuk menjelaskan model dalam pendekatan ini. Komponen dari teori harapan (*expectancy theory*) melibatkan perasaan orang (positif, netral atau negatif) terhadap suatu objek. Komponen teori harapan (*expectancy theory*) terdiri dari

kenyakinan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang atas objek sehingga berperilaku dengan cara tertentu akan menghasilkan kinerja yang baik. (Karina, & Ardana, 2020).

2.2 Turnover intention

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013).

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Makkira, dkk (2022), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

2.4 Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pegawai dalam jangka waktu tertentu (Sunarso & Kusdi, 2010). Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2000; Kurniati, A., 2019). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso dan Kusdi, 2010).

2.5 Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan dinamis dimana seseorang dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sebenarnya diinginkan, yang hasilnya dipandang tidak pasti tetapi penting. Lebih khusus lagi, stres dikaitkan dengan keterbatasan dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu melakukan apa yang mereka inginkan, sementara tuntutan mewakili perampasan apa yang mereka inginkan (Dwiningtyas, 2015; Wibowo, 2019)

2.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan.

3. METODE RISET

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang mendasarkan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan menggunakan metode survei dan pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Statistik deskriptif

memberikan gambaran atau gambaran data mulai dari mean (rata-rata), standar deviasi, varians, maksimum, minimum, jumlah, rentang, kurtosis, dan skewness (perbedaan sebaran). Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji statistik T dan uji koefisien determinasi (adjusted R²) digunakan untuk pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51573411
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.072
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.052 yang lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

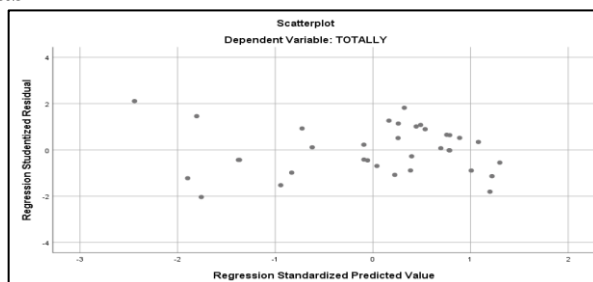
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
X1	.490	2.042
X2	.938	1.066
X3	.597	1.676
X4	.521	1.919

a. *Dependent Variable* : TOTALLY

Berdasarkan data Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi multikolonieritas, sehingga seluruh variabel bebas tersebut dikatakan baik dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada model.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependendengan menggunakan regresi berganda dandapat diketahui seperti tabel berikut ini.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.176	3.239		2.215	.002
	X1	.120	.100	.218	2.210	.003
	X2	.689	.123	.736	3.620	.000
	X3	.022	.112	.033	3.198	.000
	X4	.130	.100	.228	2.298	.001

Berdasarkan perhitungan diatasakan didapatkan persamaan regresi berganda dengan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.176 + 0.120 X1 + 0.689 X2 + 0.022 X3 + 0.130 X4$$

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4 Hasil Uji t

Variabel Terikat	Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Sig.
<i>Turnover Intention</i>	X1	2.210	1.689	0.002
	X2	3.620	1.689	0.003
	X3	3.198	1.689	0.000

X4	2.298	1.689	0.000
----	-------	-------	-------

Berdasarkan hasil penelitian ini variabel independent yang terdiri dari : (a). Kepuasan Kerja Nilai signifikansi 0.002 (sig 0.002 < 0.05). maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. (b). Beban Kerja. Nilai signifikansi 0.003 (sig 0.003 < 0.05). maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. (c). Stress Kerja. Nilai signifikansi 0.000 (sig 0.000 < 0.05). maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. (d). Lingkungan Kerja. Nilai signifikansi 0.000 (sig 0.000 < 0.05). maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.452	1.61362

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian *RSquare*, variabel memiliki nilai 0.517 variabel *Turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 48,3% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan dari Nilai signifikansi 0.002 (sig 0.002 < 0.05). maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ketika tingkat kepuasan kerja meningkat, maka tingkat *Turnover Intention* akan menurun. Terdapat hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, dimana kepuasan kerja yang optimal akan mengurangi niat karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja secara signifikan berdampak pada penurunan *Turnover Intention*.

Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan dari Nilai signifikansi 0.003 (sig 0.003 < 0.05). maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menjelaskan bahwa bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ketika beban kerja meningkat, maka tingkat *Turnover Intention* juga akan meningkat. Terdapat hubungan saling mempengaruhi antara beban kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, dimana beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan niat karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan beban kerja secara signifikan berdampak pada peningkatan *Turnover Intention*

Pengaruh Variabel Stress Kerja terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan Stress kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan dari Nilai signifikansi 0.000 ($\text{sig } 0.000 < 0.05$). maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Ketika tingkat stress kerja meningkat, maka niat untuk mengunjungi kembali akan menurun. Terdapat hubungan saling mempengaruhi antara stress kerja dan niat untuk kembali, dimana stress kerja yang tinggi akan menurunkan niat untuk mengunjungi kembali. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan stress kerja secara signifikan berdampak pada penurunan *turnover intention*.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan dari Nilai signifikansi 0.000 ($\text{sig } 0.000 < 0.05$). maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ketika lingkungan kerja lebih baik, maka tingkat *Turnover Intention* akan menurun. Terdapat hubungan saling mempengaruhi antara lingkungan kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan mengurangi niat karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja secara signifikan berdampak pada penurunan *Turnover Intention*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, didapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1). Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan UD. Cipta Angso Duo di Kota Jambi yang berarti bahwa ketika tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, maka tingkat *turnover intention* akan menurun. (2). Beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika beban kerja meningkat maka tingkat *turnover intention* karyawan UD. Cipta Angso Duo di Kota Jambi juga akan ikut meningkat. (3). Stress kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti ketika tingkat stress kerja karyawan UD. Cipta Angso Duo di Kota Jambi meningkat, maka niat untuk mengunjungi kembali akan menurun. (4). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika lingkungan kerja UD. Cipta Angso Duo di Kota Jambi lebih baik, maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Eka, D., Diah, Y. M., Taufik, T., Bunga, C. A. C., Putriana, V. N., Sari, D. P., Rosalinda, R., & Arifuddin, Z. (2022). Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 3(1): 39-44. DOI: <https://doi.org/10.29259/jscs.v3i1.56>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Kristin, devi, Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97-107.

- Kurniati, A., Simbolon, D.S. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Indoil Energy. *Jurnal Manajemen FE-UB*. Vol. 7. No.1. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/677>.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S. ., Sani, A. ., & Ngandoh, A. M. . (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Ni. K. Karina, and I. K. Ardana, (2020) “Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawandengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 9, no. 2, pp. 487,.
- Pandu Satrio Wibowo, (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap *Turnover intention* Karyawan Divisi Produksi Sektor Manufaktur. *Jounal Student UNY*. Yogyakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Sarjana, S., Susandini, A., Azmi, Z., Ratnasari, K., Luhglatno, L., Noviany, H., & Setyowati, L. (2022). *Manajemen UMKM (Konsep dan Strategi di Era Digital)*.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, P. S., Ginting, P., & Siahaan, E. (2021). Effect of Job Stress and Organizational Climate on *Turnover intention* with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees of STMIK STIE Mikroskil. *International Journal of Research and Review*, 8(9), 468-474