

The Influence Of Job Stress And Job Insecurity On Turnover Intention Mediated By Job Satisfaction (Study On Textile Companies In The Bonded Area Of Cimahi City)

Pengaruh Stres Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Kota Cimahi)

Tomy Raka Panuntun¹, Asep Kurniawan²

Universitas Jenderal Achmad Yani, Jawa Barat, Indonesia^{1,2}

rakapanuntunomy@gmail.com¹, asepkurniawan@mn.unjani.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Job stress and job insecurity mediated by job satisfaction can influence turnover intention. High turnover intention can be an indication that human resource management in a company is poor. Human resource management should be improved in order to create quality human resources for the company's progress. Respondents in this study were 100 production contract operators using simple random sampling and slovin techniques. Data collection techniques used include interviews, questionnaires and observation. The research method used is a quantitative method using Structural equation modeling (SEM). The results of the research show that there is a positive influence of job stress on turnover intention, there is a positive influence of job insecurity on turnover intention, there is a negative influence of job stress on job satisfaction, there is a negative influence of job insecurity on job satisfaction, there is a negative influence of job satisfaction on turnover intention, and Job satisfaction successfully mediates the influence of job stress and job insecurity on turnover intention.

Keyword: *Job Stress, Job Insecurity, Job Satisfaction and Turnover Intention*

ABSTRAK

Stres kerja dan *job insecurity* yang dimediasi oleh kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. *Turnover intention* yang tinggi dapat menjadi indikasi bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan buruk. Pengelolaan sumber daya manusia sebaiknya dapat diperbaiki guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas demi kemajuan perusahaan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 100 operator kontrak bagian produksi dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, kuesioner, dan observasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*, adanya pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intention*, adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention*

1. Pendahuluan

Dalam rangka meningkatkan investasi dan mendorong sektor ekspor, pemerintah memberikan insentif fiskal di bidang kepabeanan dan perpajakan di Tempat Penimbunan Berikat, salah satunya adalah Kawasan Berikat. Kawasan Berikat adalah Tempat Penimbunan Berikat untuk menimbun barang impor dan/atau barang yang berasal dari tempat lain dalam daerah pabean guna diolah dan digabungkan yang hasilnya terutama untuk diekspor. Salah satu industri yang memanfaatkan kawasan berikat adalah Industri dan Tekstil dan Produk Tekstil (TPT). Industri TPT memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional. Daya saing industri TPT di tanah air didukung dengan struktur industri yang telah terintegrasi dari hulu hingga hilir, serta semakin kompetitif dengan tingginya permintaan dari dalam negeri serta ekspor. Industri

TPT juga berkontribusi menyerap tenaga kerja sebesar 3,65 juta orang berdasarkan data pada Agustus 2021.

Seperti yang terjadi pada perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi, ada empat perusahaan kawasan berikat yang bergerak di bidang tekstil di daerah Kota Cimahi terdeteksi mengalami *turnover* karyawan yang tinggi dengan jumlah persentase karyawan yang keluar dari keempat perusahaan mencapai 14.13% dalam periode bulan Desember 2021 hingga bulan Desember 2022. Hal tersebut tidak sesuai dengan syarat *turnover intention* yang dikemukakan oleh (Tampubolon & Sagala, 2020) bahwa *turnover* tidak seharusnya lebih dari 10% dalam satu tahun. Berikut adalah tabel data *Labour Turnover* Operator Kontrak Bagian Produksi Pada Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Di Kota Cimahi:

Tabel 1. Data *Labour Turnover* Operator Kontrak Bagian Produksi Pada Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Di Kota Cimahi

PERUSAHAAN	PERIODE	TOTAL OPERA-TOR KON-TRAK BAGIAN PRO-DUKSI AWAL	TOTAL OPERA-TOR KON-TRAK BAGIAN PRO-DUKSI AKHIR	KELU-AR	TURN- OVER (%)
PT. Leuwijaya Utama Textile	2021-2022	289	290	50	17.27
PT. Namnam Fashion Industries		290	298	36	12.24
PT. Nisshinbo Indonesia		298	301	41	13.69
PT. Theodore Pan Garmino		100	80	12	13.33
Rata-rata					14.13

Sumber: Pers Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat, Diolah Kembali, Tahun 2023

Masalah *turnover* yang terjadi pada perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi ini salah satunya disebabkan oleh tingginya stres kerja yang diakibatkan oleh ketegangan dan kesalahan, atasan yang tidak adil, konflik antar karyawan serta beban kerja yang berlebihan saat bekerja. Sebagian operator kontrak bagian produksi yang lain mengeluhkan adanya beban kerja yang berlebihan akibat pengurangan operator pada bagian produksi. Beban kerja yang dibebankan kepada operator kontrak bagian produksi yang bekerja sebagai tim meningkat karena beban kerja tersebut dibebankan kepada operator kontrak bagian produksi lainnya. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh dua orang atau lebih, dirangkap menjadi satu orang sehingga satu orang itu meliki beban kerja yang lebih berat dari sebelumnya.

Faktor lain yang menyebabkan *turnover intention* operator kontrak bagian produksi naik adalah adanya rasa tidak aman atas pekerjaannya yang sekarang, di mana operator kontrak bagian produksi takut kehilangan pekerjaannya sewaktu-waktu (Ramdiani et al.,2023). Saat ini perusahaan sedang melakukan efisiensi sumber daya, baik itu SDM atau sumber daya lainnya. Operator kontrak bagian produksi yang mempunyai penilaian kerja yang buruk kemungkinan besar tidak akan mendapat perpanjangan kontrak, tetapi tidak menutup kemungkinan operator kontrak bagian produksi lainnya pun tidak mendapat perpanjangan kontrak. Dari hasil wawancara, operator kontrak bagian produksi mengatakan terkadang saat salah seorang rekan kerjanya keluar dari pekerjaan dikarenakan kontraknya tidak diperpanjang, karyawan tersebut merasa waswas dan tidak fokus untuk tetap terus bekerja.

2. Tinjauan Pustaka Manajemen

Menurut (Pettinger, 2020:6) bahwa *management is partly the process of getting things done through people; and partly the creative and energetic combination of scarce resources into effective and profitable activities, and the combination of the skill and talents of the individuals*

concerned with doing this. Selanjutnya menurut (Aditama, 2020:1) manajemen merupakan sebuah aktivitas atau mengelola. Di dalam manajemen terdapat empat fungsi yaitu *planning, organizing, leading and controlling* (Schermerhorn & Daniel, 2023:14). Dengan demikian, manajemen dapat disimpulkan sebagai proses atau seni untuk mengatur sumber daya dengan menggunakan fungsi manajemen (*planning, organizing, leading and controlling*) untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi yang dijalankan oleh organisasi atau perusahaan (Ophata, 2021; Muafi & Johan, 2022). Sehingga untuk melakukan hal tersebut diperlukan alat manajerial yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan hal yang seringkali dialami operator kontrak bagian produksi memiliki beban pekerjaan yang berlebihan. Perusahaan harus dapat mengendalikan pekerjaan yang ada di perusahaan, guna mencegah karyawan merasa tertekan dan mengalami stres kerja. Perusahaan harus menjaga karyawannya agar tidak mengalami stres kerja karena karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peranan penting dan merupakan aset utama di perusahaan. Menurut Haynes et al., (2020) *job stress is typically defined as feelings of work-related psychological hardness, tension, frustration, and distress, and this is the definition used in the current study.* Sementara itu (Guzide, 2021) menyatakan bahwa *job stress, that causes many positive and negative effects on employees and institutions. it is as the reaction of the organism to external factors resulting in adaptation or incompatibility.*

Job Insecurity

Job Insecurity merupakan ketidakamanan kerja. Namun, ketidakamanan ini tidak mengarah kepada K3 (kesehatan dan keselamatan kerja karyawan) tetapi lebih mengarah pada keberlanjutan masa depan pekerjaan dari seorang karyawan (Wulanfitri et al, 2020). Menurut Chirumbolo et al., (2021) bahwa *job insecurity has been defined as perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation.* Sementara itu Stankeviciute (2021), mengartikan bahwa *job insecurity is about the stability and continuity of one's current employment and accordingly differs from employability, as a related construct, which captures an individual's perceived ability to obtain a new job.*

Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Lee et al., (2022) defined job satisfaction as the degree to which an individual feels positive or negative about various aspects such as job tasks, working conditions, and peer relationships. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Thevanes & Jathurika, 2021)

Turnover Intention

Menurut Xu et al., (2023) mendefinisikan bahwa *turnover intention refers to conscious and deliberate willfulness to leave the organization.* Boateng et al., (2022) juga menyatakan bahwa *the turnover intention was defined as having the intention to quit the job in the future.* Hal ini sependapat dengan Nazari & Alizadeh (2021) bahwa *turnover intention is a plan for an*

employee to leave the organization; it is a deliberate effort to look for a job outside the organization. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi sebanyak 969 orang. Penelitian dilakukan pada operator kontrak bagian produksi PT. Leuwijaya Utama Textile, PT. Namnam Fashion Industries, PT. Nisshinbo Indonesia dan PT. Theodore Pan Garmino. Dalam menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 100 orang. Untuk menentukan banyaknya operator kontrak bagian produksi pada setiap perusahaan tekstil kawasan berikat digunakan teknik *stratified random sampling*, sehingga responden pada setiap perusahaan sebanyak 25 orang.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Setelah diketahui karakteristik responden dari hasil pengumpulan data penyebaran kuesioner, selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui secara rinci penjelasan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian dengan mengklasifikasikan skor yang diperoleh dari butir kuesioner dan menghitung jumlah presentase indikator-indikator dari variabel stres kerja, *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Data yang diperoleh dari setiap pertanyaan yang bersifat netral merupakan hasil tanggapan setiap responden mengenai variabel penelitian dengan menggunakan rentang dari skor terkecil hingga terbesar, untuk kemudian dihitung frekuensi dan rata-rata dari masing-masing butir pertanyaan yang diberikan kepada responden. Berikut adalah hasil analisis deskriptif untuk variabel Stres Kerja:

Tabel 2. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Stres Kerja Pada Operator Kontrak Bagian Produksi Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Kota Cimahi

SUB VARIABEL	TOTA RATA-RATA	KRITERIA
<i>Working Condition</i>	2,12	Tidak Sesuai
<i>Stress Due To Roles</i>	2,39	Tidak Sesuai
<i>Interpersonal Factors</i>	2,31	Sering
<i>Career Development</i>	1,94	Tidak Sesuai
<i>Organizational Structure</i>	2,49	Sering
TOTAL	11,25	
TOTAL SKOR RATA-RATA	2,25	
KRITERIA	Berat	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2. di atas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel stres kerja operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi, secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 2,25. Dari rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja pada operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi dalam kriteria berat. Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel stres kerja yaitu: *working condition* termasuk ke dalam kriteria tidak sesuai, *stress due to roles* termasuk ke dalam karegori tidak sesuai, *interpersonal factors* termasuk ke dalam kriteria sering, *career*

development termasuk ke dalam kriteria tidak sesuai, *organizational structure* termasuk ke dalam kriteria sering. Selanjutnya adalah hasil analisis deskriptif untuk variabel *Job Insecurity*:

Tabel 3. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel *Job Insecurity* Pada Operator Kontrak Bagian Produksi Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Kota Cimahi

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan	2,40	Tidak Aman
Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan	2,26	Tidak Aman
Ketidakberdayaan karyawan	2,34	Tidak Mampu
TOTAL	7	
TOTAL SKOR RATA-RATA	2,33	
KRITERIA	Tidak Aman	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel *job insecurity* operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi, secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 2,33. Dari rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa *job insecurity* pada operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi dalam kriteria tidak aman. Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel *job insecurity* yaitu: ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan termasuk ke dalam kriteria tidak aman, ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan termasuk ke dalam kriteria tidak aman dan ketidakberdayaan karyawan termasuk ke dalam kriteria tidak mampu. Selanjutnya adalah hasil analisis deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja:

Tabel 4. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja Pada Operator Kontrak Bagian Produksi Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Kota Cimahi

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Pekerjaan	3,86	Tidak Sesuai
Upah	3,79	Tidak Sesuai
Promosi	3,66	Tidak Sesuai
Pengawas	3,74	Jarang
Rekan Kerja	3,78	Sering
TOTAL	18,83	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,77	
KRITERIA	Tidak Puas	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel kepuasan kerja operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi, secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 3,77. Dari rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi dalam kriteria tidak puas. Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel kepuasan kerja yaitu: pekerjaan termasuk ke dalam kriteria tidak sesuai, upah termasuk ke dalam kriteria tidak sesuai promosi termasuk ke dalam kriteria jarang, pengawas termasuk ke dalam kriteria jarang dan rekan kerja termasuk ke dalam kriteria sering berada dalam lingkungan konflik. Selanjutnya adalah hasil analisis deskriptif untuk variabel *Turnover Intention*:

Tabel 5. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel *Turnover Intention* Pada Operator Kontrak Bagian Produksi Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Kota Cimahi

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Berpikir untuk keluar	2,44	Tinggi

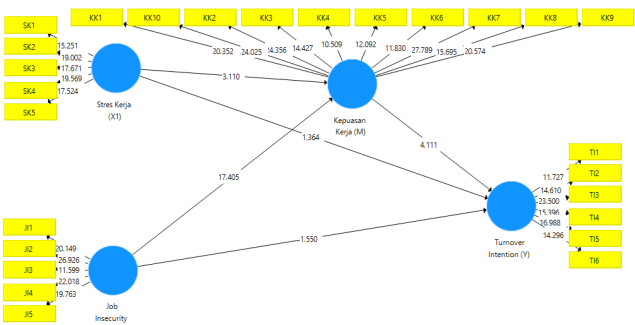
Mencari alternatif pekerjaan lain	2,45	Tinggi
Niat untuk keluar	2,51	Tinggi
TOTAL	7,4	
TOTAL SKOR RATA-RATA	2,47	
KRITERIA	Tinggi	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel *turnover intention* operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi, secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 2,47. Dari rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa *turnover intention* pada operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi dalam kriteria tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel *turnover intention* yaitu: berpikir untuk keluar termasuk ke dalam kriteria tinggi, mencari alternatif pekerjaan lain termasuk ke dalam kriteria tinggi dan niat untuk keluar termasuk ke dalam kriteria tinggi.

Hasil Analisis Data

Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan ditunjukkan pada gambar 1. sebagai berikut:



Gambar 1. Path Diagram PLS-EM

Sumber: SmartPLS3

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu dengan *software* SmartPLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil (30-100 sampel) dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu (Yamin dan Kurniawan, 2020).

Tabel 6. Nilai *Outer Loading*

VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADING
Stres Kerja (X1)	SK1	0.846
	SK2	0.882
	SK3	0.868
	SK4	0.873
	SK5	0.858
Job Insecurity (X2)	JI1	0.898
	JI2	0.929
	JI3	0.777
	JI4	0.911
	JI5	0.895

VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADING
Kepuasan Kerja (M)	KK1	0.895
	KK2	0.915
	KK3	0.800
	KK4	0.751
	KK5	0.793
	KK6	0.776
	KK7	0.926
	KK8	0.874
	KK9	0.895
	KK10	0.915
Turnover Intention (Y)	TI1	0.791
	TI2	0.834
	TI3	0.929
	TI4	0.884
	TI5	0.888
	TI6	0.882

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada tabel 6 bahwa semua indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

Tabel 7. Nilai Cross Loading

VARI-ABEL	STRES KERJA (X1)	JOB INSECURITY (X2)	KEPUASAN KERJA (M)	TURNOVER INTENTION (Y)
JI1	0.825	0.898	0.865	0.715
JI2	0.810	0.929	0.883	0.728
JI3	0.820	0.777	0.734	0.603
JI4	0.831	0.911	0.903	0.746
JI5	0.793	0.895	0.865	0.701
KK1	0.770	0.902	0.895	0.720
KK10	0.771	0.905	0.915	0.763
KK2	0.803	0.922	0.915	0.750
KK3	0.655	0.744	0.800	0.751
KK4	0.800	0.702	0.751	0.579
KK5	0.818	0.731	0.793	0.664
KK6	0.814	0.721	0.776	0.688
KK7	0.843	0.879	0.926	0.771
KK8	0.803	0.851	0.874	0.744
KK9	0.779	0.863	0.895	0.760
SK1	0.846	0.678	0.709	0.605
SK2	0.882	0.733	0.764	0.656
SK3	0.868	0.759	0.735	0.657
SK4	0.873	0.890	0.890	0.758
SK5	0.858	0.891	0.836	0.716
TI1	0.712	0.565	0.671	0.791
TI2	0.737	0.622	0.674	0.834
TI3	0.719	0.744	0.781	0.929
TI4	0.676	0.713	0.724	0.884
TI5	0.645	0.725	0.760	0.888
TI6	0.624	0.755	0.773	0.882

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil *cross loading* pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, di mana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Tabel 8. Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE

VARIABEL	AVE	AKAR KUADRAT AVE
Stres Kerja (X1)	0.749	0,865
Job Insecurity (X2)	0.781	0,884
Kepuasan Kerja (M)	0.733	0,862
Turnover Intention (Y)	0.755	0,869

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

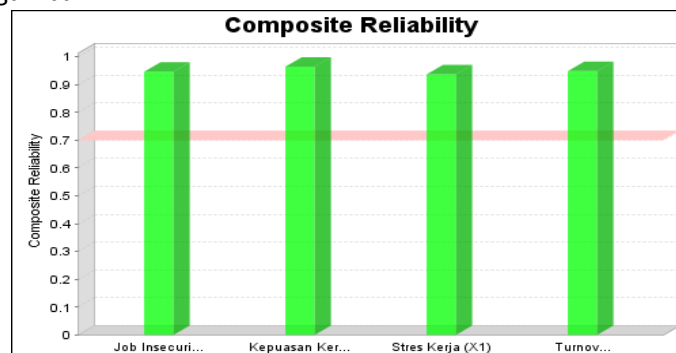
Berdasarkan tabel 8 semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 yaitu dengan nilai terkecil 0,733 untuk variabel Kepuasan Kerja (M) dan terbesar 0,781 untuk variabel *Job Insecurity* (X2). Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,50. Setelah diketahui nilai akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing konstruk, tahap selanjutnya adalah membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model. Pada penelitian ini hasil dari korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE dapat ditunjukkan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Nilai Korelasi Antar Konstruk Dengan Nilai Akar Kuadrat AVE

VARIABEL	JOB INSECURITY (X2)	KEPUASAN KERJA (M)	STRES KERJA (X1)	TURNOVER INTENTION (Y)
Job Insecurity (X2)	0.964			
Kepuasan Kerja (Z)	0.921	0.915		
Stres Kerja (X1)	0.884	0.856	0.865	
Turnover Intention (Y)	0.792	0.842	0.789	0.869

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Dari tabel 9 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Selanjutnya melakukan uji *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai > 0.7 , maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability* dapat ditunjukkan pada gambar 2:



Gambar 2. Composite Reliability

Sumber: SmartPLS3

Dari hasil *output* SmartPLS pada gambar 2. menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minumun yang telah disyaratkan. Serta yang terakhir adalah uji *collinearity statistic* yang akan ditampilkan pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Nilai *Collinearity Statistic*

VARIABEL	VIF
J11	3.390
J12	4.721
J13	1.865
J14	3.797
J15	3.433
KK1	3.127
KK10	4.071
KK2	4.094
KK3	3.473
KK4	2.895
KK5	3.223
KK6	3.118
KK7	3.312
KK8	4.286
KK9	4.208
SK1	2.774
SK2	3.399
SK3	3.116
SK4	3.168
SK5	3.011
TI1	2.660
TI2	3.100
TI3	3.210
TI4	3.832
TI5	3.815
TI6	3.751

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Menurut (Hair *et al*, 2020) nilai VIF di atas 5 mengindikasikan adanya gejala kolinearitas pada model penelitian. Tabel 10 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 5 yang berarti penelitian ini terbebas dari gejala kolinearitas.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah pengujian *outer model* yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model (model structural)*. *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *r-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Uji Determinasi

Analisis variant (R^2) atau uji determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 11:

Tabel 11. Nilai *R-Square*

VARIABEL	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja (M)	0.935
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.720

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan nilai *r-square* pada Tabel 10 menunjukkan bahwa stres kerja dan *job insecurity* mampu menjelaskan variabilitas konstruk kepuasan kerja sebesar 93.3%, dan sisanya sebesar 6,7% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan stres kerja dan *job insecurity* melalui kepuasan kerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk *turnover intention* sebesar 72%, dan sisanya sebesar 28% diterangkan oleh konstruk lainnya di luar yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi *output r-square*, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan *p-values*. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SmartPLS (Partial Least Square)* 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,98 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil *Path Coeficient*

VARIABEL	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
SK (X1) -> TI (Y)	0.203	0.171	0.145	1.997	0.003
JI (X2) -> TI (Y)	0.388	-0.420	0.240	2.612	0.011
SK (X1) -> KK (M)	-0.180	0.171	0.059	3.064	0.002
JI (X2) -> KK (M)	-0.799	0.808	0.046	17.229	0.000
KK (M) -> TI (Y)	-1.030	1.094	0.251	4.109	0.000
JI (X2) -> KK(M) -> TI (Y)	0.823	0.883	0.197	4.185	0.000
SK (X2) -> KK(M) -> TI (Y)	0.185	0.190	0.088	2.109	0.035

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama menguji apakah Stres Kerja secara positif berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,203 dan t-statistik yaitu sebesar 1,997. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena >1,98 dengan p-value < 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. **(H1 Diterima)**

2. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua menguji apakah *Job Insecurity* secara positif berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

Intention sebesar 0,388 dan t-statistik yaitu sebesar 2,619. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,98$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *Job Insecutiry* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. **(H2 Diterima)**

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga menguji apakah Stres Kerja secara negatif berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,180 dan t-statistik yaitu sebesar 3,064. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,98$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. **(H3 Diterima)**

4. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat menguji apakah *Job Insecurity* secara negatif berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,799 dan t-statistik yaitu sebesar 17,229. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $>1,98$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis keempat diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *Job Insecurity* terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. **(H4 Diterima)**

5. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kelima menguji apakah Kepuasan kerja secara negatif berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar -1,030 dan t-statistik yaitu sebesar 4,109. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,98$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis kelima diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. **(H5 Diterima)**

6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam menguji apakah Stres Kerja secara positif berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Stres Kerja secara positif berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja sebesar 0,823 dan t-statistik yaitu sebesar 4,185. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $>1,98$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis keenam diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Stres Kerja secara positif berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. **(H6 Diterima)**

7. Pengaruh *Job Intention* Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh menguji apakah *Job Insecurity* secara positif berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta *Job Insecurity* secara positif berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja sebesar 0,185 dan t-statistik yaitu sebesar 2,109. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $>1,98$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis ketujuh diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *Job Insecurity* secara positif berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. **(H7 Diterima)**

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi termasuk dalam kriteria berat.

2. *Job insecurity* operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi termasuk dalam kriteria tidak aman
3. Kepuasan kerja operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi termasuk dalam kriteria tidak puas.
4. *Turnover intention* operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi termasuk dalam kriteria tinggi.
5. Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
6. Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa masukan yang dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan bagian perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan terkait dengan stres kerja, *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Adapun masukan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai tanggapan responden terhadap stres kerja berada pada kriteria berat. Maka dari itu sebaiknya stres kerja pada bagian produksi harus dikelola dengan baik agar stres kerja dapat diturunkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *job insecurity* operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi termasuk ke dalam kriteria tinggi. Hal ini harus diperhatikan mengenai keberlangsungan pekerjaan di perusahaan agar operator kontrak dapat bekerja dengan baik tanpa adanya perasaan tidak aman atas pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel kepuasan kerja operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi termasuk ke dalam kriteria tidak puas. Hal ini harus diperhatikan karena kepuasan kerja menyebabkan naiknya niat keluar operator kontrak. Maka perusahaan harus dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja agar niat keluar berkurang.
4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel kepuasan kerja mampu mempengaruhi stres kerja dan *job insecurity* operator kontrak bagian produksi perusahaan tekstil kawasan berikat Kota Cimahi terhadap *turnover intention* sehingga menyebabkan *turnover intention* tinggi. Hal ini dapat menjadi data yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan stres kerja dan *job insecurity* agar kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burn out in public health sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), em0113.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Alwiyah et al., (2022). Relation of Relationship Between Research Theory and Variable with Management Case Study.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15-31.
- Andrade, C. (2021). A student's guide to the classification and operationalization of variables in the conceptualization and design of a clinical study: Part 1. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(2), 177-179.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software r. *BUDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 327-334.
- Arijanto, A., Marlita, D., Suroso, A., & Purnomo, R. (2020, February). How is the effect of job insecurity, work stress, and the work environment on turnover intention: A case study at

- the Company of Supplier Security System in Indonesia. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 114-119). Atlantis Press.
- Badan Pusat Statistik 2022 Indeks Pembangunan Manusia 2021 Metode Baru Badan Pus. Stat. 66 37–9
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: *Evidences from indonesian teachers*.
- Berndt, A. E. (2020). Sampling methods. *Journal of Human Lactation*, 36(2), 224-226.
- Boateng, A. B., Opoku, D. A., Ayisi-Boateng, N. K., Sulemana, A., Mohammed, A., Osarfo, J., & Hogarh, J. N. (2022). Factors influencing turnover intention among nurses and midwives in Ghana. *Nursing Research and Practice*, 2022.
- Brahmannanda, S., & Dewi, I. M. (2020). Work insecurity and compensation on turnover intention mediated by the job satisfaction of employees. *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(5), 89-98.
- Burki, F. N., Khan, N. U., & Saeed, I. (2020). The impact of job stress on turnover intentions–the moderating role of emotional intelligence. *NICE Research Journal*, 100-121.
- Candra, A., and Fatimah. (2020). The Effects of Motivation, Compensation, and Competence on the Performance of Archives Management Employees in the Ogan Komering Ilir Regency Government Journal of Management and Business. 5 MOTIVATION (1).
- Cerar, J., Nell, P. C., & Reiche, B. S. (2021). The declining share of primary data and the neglect of the individual level in international business research. *Journal of International Business Studies*, 52(7), 1365-1374.
- Chilunjika, A., Intauno, K., & Chilunjika, S. R. (2022). Artificial intelligence and public sector human resource management in South Africa: Opportunities, challenges and prospects. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 12.
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2021). The effect of job insecurity and life uncertainty on everyday consumptions and broader life projects during COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5363.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583-2592.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), 18-25.
- Gahagho, Y. D., Rotinsulu, T. O., & Mandei, D. (2021). Pengaruh literasi keuangan sikap keuangan dan sumber pendapatan terhadap perilaku pengelolaan keuangan mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis unsrat dengan niat sebagai variabel intervening. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., BeriHu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *Bmc Nursing*, 19, 1-8.
- Güzide, A. T. A. (2021). Study on Factors Affecting Accountants Job Stress: Focusing On Self-Efficacy, Job Satisfaction and Work Engagement. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 30(1), 587.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.

- Haynes, S. H., Leone, M. C., Keena, L. D., May, D. C., Ricciardelli, R., & Lambert, E. G. (2020). The association between different forms of organizational trust and correctional staff job stress. *Journal of Crime and Justice*, 43(5), 623-639.
- Jasmalinda, J. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199-2206.
- Jiang, Y., Wu, G., & Jiang, L. (2023). A semi-randomized Kaczmarz method with simple random sampling for large-scale linear systems. *Advances in Computational Mathematics*, 49(2), 20.
- Karomah, R. (2020). Analisis pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang). *Akses: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2).
- Ketkaew, C., Manglakakeeree, O., & Naruetharadhol, P. (2020). The interrelationships of work-related factors, person-environment fit, and employee turnover intention. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1823580.
- Krajewski, L. J., & Malhotra, M. K. (2022). *Operations management: Processes and supply chains*. Pearson.
- Kuvalekar, A., & Lipnowski, E. (2020). Job insecurity. *American Economic Journal: Microeconomics*, 12(2), 188-229.
- Laily, N., Setyorini, N., Rahayu, R., Rochdianigrum, W. A., & Lestari, M. (2020). Burnout moderation: Job insecurity and turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, 12(6), 573-574.
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing determinants of job satisfaction based on two-factor theory. *Sustainability*, 14(19), 12557.
- Lingmont, D. N., & Alexiou, A. (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120302.
- 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.
- Meranti, L., & Affandi, R. A. (2022) Indonesia Human Resources Quality vis-à-vis Textile Industry Investment.
- Mohajan, H. K. (2020). Quantitative research: A successful investigation in natural and social sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4), 50-79.
- Muafi, M., & Johan, A. (2022). Role of remote transformational leadership on service performance: Evidence in Indonesia. *Engineering Management in Production and Services*, 14(4), 77-93.
- Nazari, M., & Alizadeh Oghyanous, P. (2021). Exploring the role of experience in L2 teachers' turnover intentions/occupational stress and psychological well-being/grit: A mixed methods study. *Cogent Education*, 8(1), 1892943.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., & Prayogi, M. A. (2020, March). The quality of small and medium enterprises performance using the structural equation model-part least square (SEM-PLS). In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1477, No. 5, p. 052052). IOP Publishing.
- Nguyen, H. P. (2020). Human resource management of logistics in Vietnam: Status and policy solutions. *Hum Resour Manage*, 11, 569-83.
- Noor, Shagofah & Tajik, Omid & Golzar, Jawad. (2022). Simple Random Sampling. 1. 78-82. 10.22034/ijels.2022.162982.

- Novitasari, D. (2020). Job stress and turnover intention: understanding the role of leadership and organizational commitment. *International Journal of Science and Management Studies*, 3(5), 1-14.
- Obeng, A. F., Quansah, P. E., & Boakye, E. (2020). The relationship between job insecurity and turnover intention: the mediating role of employee morale and psychological strain. *Management*, 10(2), 35-45.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2021). A simplified study of definitions of human resource management.
- Patrick, Parul & Mazhar, Shabana. (2021). Core Functions of Human Resource Management and its Effectiveness on Organization: A Study. *International Journal of Social Economics*. Vol. 9. 257-266.
- Pertiwi, N. S., & Piartrini, P. S. (2020). The Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention to Quit, Case Employee of Indo China Service Company. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 18-22.
- Pettinger, R. (2020). *Introduction to management*. Bloomsbury Publishing.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82.
- Putra, I. N. B. C., Sihombing, I. H. H., & Darmaputra, P. G. E. (2020, December). The Effect of Work Stress on Front Office Employees Performance. In *The International Conference on Business and Management Research (ICBMR 2020)* (pp. 284-289). Atlantis Press.
- Rahman, S. M. (2020). Relationship between job satisfaction and turnover intention: Evidence from Bangladesh. *Asian Business Review*, 10(2), 99-108.
- Rahman, M. M., Tabash, M. I., Salamzadeh, A., Abduli, S., & Rahaman, M. S. (2022). Sampling techniques (probability) for quantitative social science researchers: a conceptual guidelines with examples. *Seeu Review*, 17(1), 42-51.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(2), 2201-1315.
- Ruslin, R., Mashuri, S., Rasak, M. S. A., Alhabsyi, F., & Syam, H. (2022). Semi-structured Interview: A methodological reflection on the development of a qualitative research instrument in educational studies. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 12(1), 22-29.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724.
- Salari, N., Khazaie, H., Hosseinian-Far, A., Khaledi-Paveh, B., Kazemini, M., Mohammadi, M., ... & Eskandari, S. (2020). The prevalence of stress, anxiety and depression within front-line healthcare workers caring for COVID-19 patients: a systematic review and meta-regression. *Human resources for health*, 18(1), 1-14.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintan Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491-1500.
- Sasmiaji, A., Rumijati, A., & Nurhasanah, S. (2022). The Influence of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, 2(04), 332-340.
- Schermerhorn Jr, J. R., & Bachrach, D. G. (2023). *Management*. John Wiley & Sons.
- Sharma, H. (2022). How short or long should be a questionnaire for any research? Researchers dilemma in deciding the appropriate questionnaire length. *Saudi journal of anaesthesia*, 16(1), 65.
- Simkus, J. (2022). Cluster sampling: definition, method and examples. *Simply psychology*.

- Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020, February). The effect of role conflict and burnout toward turnover intention at software industries, work stress as moderating variables. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 185-190). Atlantis Press.
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The impact of job insecurity on employee happiness at work: A case of robotised production line operators in furniture industry in Lithuania. *Sustainability*, 13(3), 1563.
- Sugiono, E., Armela, S. R., & Efendi, S. (2021). The effect between job satisfaction, work stress, and work environment on turnover intention mediated by organizational commitment to the Indonesian national cyber and crypto agency. *Multicult. Educ*, 7, 221-238.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukawati, N. N., Gunawan, I., Ubaidillah, E., Maulina, S., & Santoso, F. B. (2020, November). Human resources management in basic education schools. In *2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020)* (pp. 292-299). Atlantis Press.
- Supandi, A., Sahrazad, S., Wibowo, A. N., & Widiyanto, S. (2020). Analisis kompetensi guru: pembelajaran revolusi industri 4.0. *Prosiding Samasta*.
- Suryawan, I. G. R., Ardana, I. K., & Suwandana, I. G. M. (2021). Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 146-157.
- Susanto, E. R., Puspaningrum, A. S., & Neneng, N. (2021). Model Rekomendasi Penerima Bantuan Sosial Berdasarkan Data Kesejahteraan Rakyat. *Jurnal Tekno Kompak*, 15(1), 1-12.
- Sverke, M., Hernandez, I. F., Tanimoto, A. S., Hellgren, J., & Näswall, K. (2023). Can unions represent the interests of insecure workers?. *Job Insecurity, Precarious Employment and Burnout: Facts and Fables in Work Psychology Research*, 105.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.
- Tanjung, B. N. (2020). Human resources (HR) in education management. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(2), 1240-1249.
- Thevanes, N., & Jathurika, M. (2021). Employee happiness and its relationship with job satisfaction: An empirical study of academic staff in a selected Sri Lankan University. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 3(1), 34-43.
- Tria, J. Z. (2023). Job satisfaction among educators: A systematic review. *International Journal of Professional Development, Learners and Learning*, 5(2), ep2310.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 835-853.
- Vadakedath, S., & Kandi, V. (2023). Clinical research: A review of study designs, hypotheses, errors, sampling types, ethics, and informed consent. *Cureus*, 15(1).
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career on turnover intention: evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471-478.
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). Effect of organizational commitment, job stress, and job satisfaction on turnover intention. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8(10), 286-316.
- Wijoyo, H., Devi, W. S. G. R., Ariyanto, A., & Sunarsi, D. (2021). The Role of Regular Tax Functions in the Pandemic Period Covid-19 at Pekanbaru. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(10), 509-512.

- Wisenthige, K. (2023). Research Design. In *Social Research Methodology and Publishing Results: A Guide to Non-Native English Speakers* (pp. 74-93). IGI Global.
- Wiyata, M. T., & Somantri, B. (2023). Pengaruh Leadership Style dan Organizational Culture Terhadap Job Satisfaction Pada Hotel Berbintang di Kota Sukabumi. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(4), 1260-1281.
- Wulanfitri, E., Sumartik, & Lilik, I. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Lumina Packaging. *Jurnal Bisnis Dan Perbankan UMSIDA*, 6(1), 1–7.
- Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The impact of work stress on job satisfaction and sleep quality for couriers in China: the role of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 12, 730147.
- Xu, G., Zeng, X., & Wu, X. (2023). Global prevalence of turnover intention among intensive care nurses: A Meta-Analysis. *Nursing in critical care*, 28(2), 159-166.
- Yáñez, J. A., Jahanshahi, A. A., Alvarez-Risco, A., Li, J., & Zhang, S. X. (2020). Anxiety, distress, and turnover intention of healthcare workers in Peru by their distance to the epicenter during the COVID-19 crisis. *The American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 103(4), 1614.
- Yudiatmaja, F. (2021). *Analisis Jalur (Perhitungan Manual Dan Aplikasi Komputer Statistik)-Rajawali Pers*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88-98.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia*. , (2004). Republik Indonesia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Pasal 78 ayat 1-4. Republik Indonesia.
- Bcbekasi.beacukai.go.id. (2023). Bc.bekasi.beacukai: informasikawasanberikat. Retrieved from <https://bcbekasi.beacukai.go.id/informasi-kawasan-berikat>
- Kemenperin.go.id. (2019). Kemenperin: Industri Tekstil dan Pakaian Tumbuh Paling Tinggi. Retrieved from <https://kemenperin.go.id/artikel/21230/Kemenperin:-Industri-Tekstil-dan-Pakaian-Tumbuh-Paling-Tinggi>
- Kemenperin.go.id. (2022). Kemenperin: Satu Abad Industri Tekstil Indonesia, Dari Zaman Kolonial Hingga Berjaya di Era Digital. Retrieved from <https://kemenperin.go.id/artikel/23425/Menperin: Satu-Abad-Industri-Tekstil-Indonesia,-Dari-Zaman-Kolonial-Hingga-Berjaya-di-Era-Digital>