PENGARUH GROUP COHESIVENESS, PERSONALITY JOB-FIT, DAN WORK STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION(BANK SUMUT SYARIAH KCP SIMPANG KAYU BESAR TANJUNG MORAWA)

**Bayu Prayogi1, Yusrizal2**

1,2, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Perbankan Syari’ah,Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*E-mail: 1bayukreol6@gmail.com, 2Yusrizal@uinsu.ac.id*

**Abstract:**Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Group cohesiveness, Personality Job-Fit, dan Work Stress Terhadap Turnover Intenrion di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan instrument penelitian kuesioner dengan alat analisis regresi berganda. Dengan metode pengambilan sampel menggunakan total *sampling*, dengan jumlah populasi sebanyak 7 (tujuh) karyawan pada Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Group Cohesiveness tidak signifikan terhadap turnover intention thitung < ttabel  0,568 < 2,015 dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,610 < *level of significant* 0,05. Hal ini berarti pengaruh Group Cohesiveness tidak signifikan terhadap turnover intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa, dan hasil penelitian menunjukkan Personaliti Job-Fit tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention thitung < ttabel 0,159 < 2,015 dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,884 < *level of significant* 0,05. Hal ini menunjukkan Personality Job-Fit tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa, dan hasil penelitian menunjukkan Job-Stress tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention thitung < ttabel 1,382 < 2,015 dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,261 < *level of significant* 0,05. Hal ini menunjukkan Work Stress tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa

***Keywords:*** Group Cohesiveness, Personality Job-fit, Work Stress, Turnover Intention Karyawan Bank Sumut Syariah

# Pendahuluan

Bank Sumut Syariah merupakan Bank Pembangunan Daerah yang sampai saat ini masih tercatat sebagai unit usaha syariah. Berbeda halnya dengan bank-bank kompetitor yang sudah menjadi bank umum syariah, Meskipun selain Bank Sumut Syariah masih ada bank-bank syariah lainnya yang masih tercatat sebagai unit usaha syariah amun jika dibandingkan dengan bank-bank umum syariah selaku kompetitor, tentu dalam hal ini bank Sumut Syariah yang merupakan bank daerah dan masih tercatat sebagai unit usaha syariah tidak terlalu tenar dikalangan masyarakat dibandingkan dengan Bank Mandiri Syariah yang merupakan bank umum syariah. Turnover Intention merupakan salah satu topik manajemen sumber daya manusia yang sudah lama dikaji oleh para ahli dan sampai detik ini masih merupakan sebuah topik yang relevan dan hangat untuk diangkat ke permukaan. Turnover intentions adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari suatu perusahaan atau memutuskan hubungan dari suatu perusahaan, namun belum sampai pada tahap melakukan perpindahan kerja.

Pandangan islam tentang turnover intention terdapat dalam QS. Al-Qashash ayat 77 yaitu:

**وَابْتَغِ فِيْمَآ اٰتٰىكَ اللّٰهُ الدَّارَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَآ اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِى الْاَرْضِ ۗاِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ**

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”

Group Cohesiveness dapat dipahami sebagai kekuatan cara anggota kelompok berusaha untuk saling membantu dan mendorong anggota kelompok untuk tetap berada dalam kelompok dan mencegah mereka meninggalkan kelompok dengan membentuk ikatan yang kuat, keterikatan emosional. Menurut Walgito (dalam Didiet X-Fuera : 2014) kohesi kelompok adalah bagaimana para anggota kelompok saling mencintai dan menyukai satu dengan yang lainnya. Kohesi kelompok menentukan kuat atau tidaknya suatu kelompok. Banyak faktor yang mempengaruhi kekompakan suatu kelompok, salah satunya adalah keterikatan antar anggota, semakin besar kekompakan suatu kelompok maka anggota kelompok akan semakin patuh. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kohesi kelompok, maka semakin rendah pula keterikatan kelompok. Yang pasti grup akan terpecah, bahkan dapat memunculkan kelompok didalam kelompok.

Pandangan Islam tentang Group Cohesivenes terdapat dalam QS. Al-Maidah ayat 2 yaitu:

وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۖوَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗاِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ…

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.”

Adapun Personality Job-fit Menurut Berahmawati (dalam Ratih Indriyani : 2021) mengatakan bahwa person job-fit sebagai kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Lee et al (dalam Triana Yuni Saputri : 2022) person job fit menyangkut hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan tertentu. pegawai yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya akan selalu mengeluh dan kurang semangat dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja.

Work Stress menurut Veithzal (dalam Tri Wartono : 2017) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Smet (dalam Asmadhini H. Rahmah : 2021) Stress kerja yang terjadi pada seorang karyawan dapat disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang meliputi faktor organisasional dan kondisi lingkungan kerja seperti lingkungan kerja dan beban kerja. Sedangkan faktor internal yang meliputi kondisi fisik dan psikologis dari karyawan seperti karakteristik individu, Job Insecurity dan kepuasan kerja.

Pandangan Islam tentang Work Stress terdapat dalam QS. Al-Insyira ayat 5-6, yaitu:

فَإِنَّ مَعَ ٱلْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,”

إِنَّ مَعَ ٱلْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

Fenomenda yang ditermukan oleh peneliti ialah, berdasarkan hasil wawancara dan pra riset yang dilakukan oleh penulis terkait judul penelitian dan fenomena yang diangkat, kohesivitas kelompok sudah diterapkan dengan lumayan baik pada perusahaan, karena seluruh pegawai pada perusahaan tersebut melakukan komunikasi dengan baik, karena dengan komunikasi segala aktivitas pasti terjalin dengan baik antar individu, kelompok, maupun organisasi, dan saling bantu dalam menghadapi tugas yang dijalankan, serta selalu berfikiran positif, penulis juga menemukan bahwa beberapa karyawan berpendapat bahwa pekerjaan mereka sekarang hampir tidak sesuai dengan kemampuan mereka dan beberapa karyawan lainnya menyatakan bahwa semua pekerjaan harus dijalani dan di nikmati serta disyukuri. Lebih lanjut beberapa karyawan juga tidak merasa tertekan dikarenakan seluruh karyawan sudah bekerja selama 6 sampai 12 tahun, sehingga sangat kecil kemungkinan karyawan mengalami stres pada pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh *Aminudin Salim* selaku staff administrasi beliau berpendapat bahwa Group Cohesiveness atau kekompakan kelompok pada Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa terjalin dengan baik, karena mereka melakukan komunikasi dengan baik antara satu dengan yang lain sehingga tidak terdapat fikiran negatif serta bersikap sopan, *Aminuddin salim* juga mengatakan bahwasannya tidak terbebani dengan pekerjaan yang dijalani sekarang, serta merasa sangat enjoy sehingga tidak pernah berfikiran untuk pindah pada pekerjaan yang lain.

Berbeda hal nya dengan pendapat dari *Indra Budi Rinaldi* yang juga berposisi sebagai staff administrasi mengungkapkan bahwa beliau terbebani dan tertekan dengan pekerjaan yang sedang dijalani, dan merasa bahwa posisi yang di jalani sekarang tidak sesuai dengan kemampuannya, *Indra Budi Rinaldi* juga pernah mengalami gangguan kesehatan akibat dari pekerjaan yang dijalani, sehingga sering berfikiran untuk keluar atau pindah dari pekerjaan yang sedang dijalani. Hal ini menunjukkan bahwasannya Group Cohesiveness, Personality Job-fit, dan Work Stress bisa berpengaruh positif bisa juga berpengaruh negatif. Dari fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana pengaruh Group Cohesiveness, Personality Job-Fit, dan Stres Kerja pada Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa.

# METODE PENELITIAN

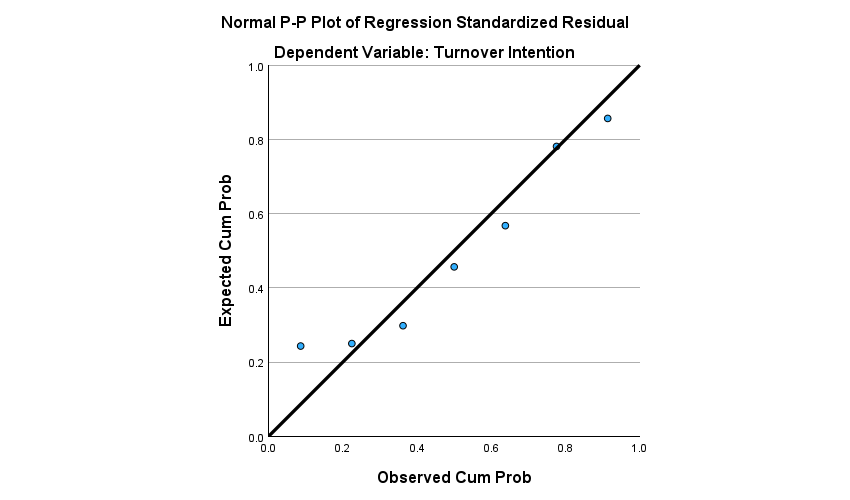
Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitafif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuisioner dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2018; 13). Kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis positivis (data). berwujud, data penelitian berupa angka-angka yang diukur Statistika sebagai alat pengujian komputer yang berkaitan dengan masalah yang diteliti membuat kesimpulan. Filsafat positivis digunakan populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa, dengan populasi penelitian sebanyak 7 karyawan, dan teknik pengambilan sampel pada penelitian yaitu dengan menggunakan *total sampling* yaitu seluruh populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 7 karyawan Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan observasi, keusioner, wawancara. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji T, Uji F, Uji R.

# Hasil dan Pembahasan

* 1. **Uji Normalitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik untuk berdistribusi normal atau mendekati normal Suatu data dikatakan distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagi berikut: Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

**Uji Normalitas**



Dari grafik diatas, terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data terdistribusi normal. Dan dengan ini model regresi layak digunakan dalam penelitian.

* 1. **Multikolinearitas**

Multikolonieritas dideteksi menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF=1/*tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.100 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 . Dari data yang telah dianalisis peneliti, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Multikolinierita

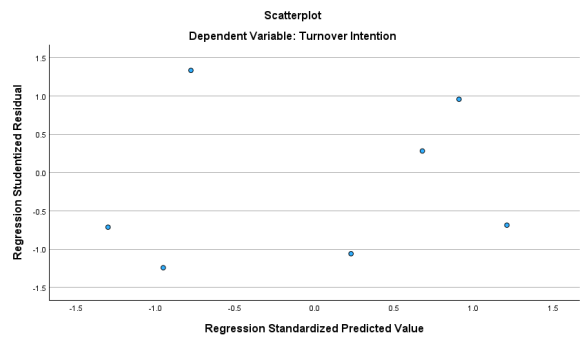
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| MODEL | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| (Constant) |  |  |
| Group Cohesiveness | 0,773 | 1,293 |
| Personality Job-Fit | 0,884 | 1,184 |
| Work Stress | 0,825 | 1,212 |

*Sumber: Hasil olah data*

Penjelasan dari tabel uji multikolonieritas diatas yaitu variabel Relavansi, keandalan, dapat dibandingkan, konsistensi, dan dapat dihitung, memiliki nilai *tolerance* kurang dari 1, demikian juga angka *VIF* kurang dari 10, maka memiliki arti jika data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

* 1. **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas atau yang homokedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* :

**Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan pengujian heterokedastisitas dengan analisis grafik***,*** Menurut Ghozali (2011:139) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan scatterplot yaitu Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. dari grafik diatas seberan data tidak membentuk pola tertentu yang artinya tidak terdapat gejala heterodastisitas dalam model regresi.

* 1. **Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya bersekala interval atau rasio.

Tabel 2. Hasil Pengujian Persamaan Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|  | B | Std. Error | Beta |  |  |
| (Constant) | 36.076 | 28.676 |  | 1.258 | .297 |
| Group Cohesiveness | -.462 | .813 | -.282 | -.568 | .610 |
| Personality Job-Fit | .126 | .794 | .075 | .159 | .884 |
| Work-Stress | -.622 | .450 | -.663 | -3.382 | .000 |
|  |  |  |  |  |  |

*Sumber: Hasil olah data*

Y = α + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e

Y = 36.076 + -0,462X1 + 0,126X2 + -0,622 X3+ e

Persamaan regresi linier tersebut dapat di interprestasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 36.076 satu satuan menyatakan bahwa jika variabel Group Cohesiveness, Personality Job-fit dan Work Stress diangaggap konstanta atau sama dengan nol (0) maka Turnover Intention bernilai 36.076 satu satuan.
2. Koefisien regresi Group Cohesiveness sebesar -0,462 satu satuan hal ini menyatakan jika Group Cohesiveness dilaksanakan dengan baik maka Turnover Intention akan semakin menurun sebesar -0,462 satu satuan dan begitu pula sebaliknya.
3. Koefisien regresi Personality Job-Fit sebesar 0,126 satu satuan hal ini menyatakan jika Personality Job-Fit dilaksanakan dengan baik maka Turnover Intention akan semakin menurun sebesar 0,126 satu satuan dan begitu pula sebaliknya.
4. Koefisien regresi Work Stress sebesar -0,622 satu satuan hal ini menyatakan jika Work Stress dilaksanakan dengan baik maka Turnover Intention akan semakin menurun sebesar -0,622 satu satuan dan begitu pula sebaliknya.
   1. **Uji T**

Hasil uji T untuk melihat Pengaruh Group cohesiveness, Personality Job-Fit, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intenrion di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa dapat dilihat pada table berikut ini

Tabel 3. Hasil Pengujian Uji T

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|  | B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1(Constant) | 36.076 | 28.676 |  | 1.258 | .297 |
| Group Cohesiveness | -.462 | .813 | -.282 | -.568 | .610 |
| Personality Job-Fit | .126 | .794 | .075 | .159 | .884 |
| Work-Stress | -.622 | .450 | -.663 | -3.382 | .000 |
|  |  |  |  |  |  |

1. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari uji t yang dijelaskan diatas maka dapat diinterprestasikan melihat Pengaruh Group cohesiveness, Personality Job-Fit, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intenrion di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa sebagai berikut:

1. Group Cohesiveness X1 terhadap Turnover Intention thitung < ttabel  nilai yang di hasilkan 0,568 < 3,182 maka dapat diartikan H0 diterima dan H1 di tolak, dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,610 > *level of significant* 0,05. Sehingga dinyatakan tidak terdapat pengaruh Group Cohesiveness secara signifikan terhadap Turnover Intention.
2. Personality Job-Fit X2 terhadap Turnover Intention thitung < ttabel nilai yang dihasilkan 0,159 < 3,182 maka dapat diartikan H0 diterima dan H1 ditolak dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,884 > *level of significant* 0,05. Sehingga dinyatakan tidak terdapat pengaruh Personality Job-Fit secara signifikan terhadap Turnover Intention.
3. Pengaruh Work Stress X3 terhadap Turnover Intention thitung > ttabel nilai yang dihasilkan 3,382 > 3,182 maka dapat diartikan H0 ditolak dan H1 diterima dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < *level of significant* 0,05. Sehingga dinyatakan tidak terdapat pengaruh Work Stress secara signifikan terhadap Turnover Intention.
4. Pengaruh Group Cohesiveness, personality job-fit tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dapat dilihat pada Group Cohesiveness (X1) thitung < ttabel  nilai yang di hasilkan 0,568 < 3,182 maka dapat diartikan H0 diterima dan H1 di tolak, dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,610 > *level of significant* 0,05 dan Personality Job-Fit (X2) terhadap Turnover Intention thitung < ttabel nilai yang dihasilkan 0,159 < 3,182 maka dapat diartikan H0 diterima dan H1 ditolak dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,884 > *level of significant* 0,05. Namun pada Work Stress (X3) thitung > ttabel nilai yang dihasilkan 3,382 > 3,182 maka dapat diartikan H0 ditolak dan H1 diterima dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < *level of significant* 0,05. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh Work Stress secara signifikan terhadap Turnover Intention.
   1. **Uji F**

Hasil uji F untuk Pengaruh Group cohesiveness, Personality Job-Fit, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Uji F

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 16.237 | 5.412 | 0.756 | .588b |
| Residual | 21.477 | 7.159 |  |  |

1. Dependent Variabel : Turnover Intention
2. Predictors : (Constant), Work Stress, Personality Job-Fit, Group Cohesiveness

Dari hasil uji F didapatkan nilai Fhitung < Ftabel atau 0,756 < 5,41 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,588 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain Group Cohesiveness (X1), Personality Job-Fit (X2) dan Work Stress (X3) secara simultan tidak terdapat pengaruh terhadap variable dependent yaitu Turnover Intention (Y).

* 1. **Koefisien Determinasi (R Square)**

Koefisien determinasi (R square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar R square suatu variabel independen menunjukan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel dependennya. Dapat ditentukan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R Square)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .656a | 0.431 | -0.139 | 2.67565 |

1. Predictors : (Constant), Work Stress, Personality Job-Fit, Group Cohesiveness

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh angka *R Square* sebesar 0,431 atau 43,1% Hal ini menunjukkan bahwa Turnover Intention dipengaruhi oleh variable Group Coheaiveness, Personality Job-Fit dan Work Stress sebesar 43,1% dan sedangkan sekitar 56,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hal ini menunjukkan semakin bagus Group Cohesiveness, Personality Job-Fit dan berkurang nya Work Stress maka akan semakin berkurang pula Turnover Intention pada karyawan. Adapun selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang lainnya yang tidak diungkap pada penelitian ini.

**Pembahasan**

1. **Group Cohesiveness berpengaruh terhadap Turnover Intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa?**

Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Group Cohesiveness tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention thitung < ttabel nilai yang dihasilkan 0,568 < 3,182 dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,610 > *level of significant* 0,05. Sehingga keputusan hipotesisnya adalah hipotesis pertama tidak diterima untuk menyatakan pengaruh Group Cohesiveness tidak signifikan terhadap Turnover Intention artinya H1 ditolak. Ini berarti pengaruh Group Cohesiveness tidak signifikan terhadap Turnover Intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelum nya seperti penelitian. (Novia Annisa Putri : 2018). Berdasarkan Tabel 1, hasil uji-t secara langsung antara variabel kohesivitas dan turnover intention, diperoleh t-hitung sebesar 4,14. Nilai t-hitung>t-tabel sehingga H3 diterima. Hasil ini juga menunjukkan variabel kohesivitas berpengaruh negatif secara langsung terhadap turnover intention dengan nilai estimasi faktor muatan model sebesar -0,22. Hal ini diartikan bahwa semakin baik kohesivitas maka semakin menurunkan turnover intention.

1. **Personality Job-Fit berpengaruh terhadap Turnover Intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa?**

Personality Job-Fit tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention thitung < ttabel nilai yang dihasilkan 0,159 < 3,182 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,884 > *level of significant* 0,05. Sehingga keputusan hipotesisnya adalah hipotesis kedua tidak diterima untuk menyatakan pengaruh Personality Job-Fit tidak signifikan terhadap Turnover Intention artinya H2 ditolak. Ini berarti pengaruh Personality Job-Fit tidak signifikan terhadap Turnover Intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya. (Agustie Firdaus Alamsyah : 2022) Berdasarkan hasil penelitian diatas, besar pengaruh personality job-fit terhadap turnover intention karyawan Bank BSI KC Kediri sebesar 3.397 dimana nilai t-hitung sebesar 3.397 > 1.681 t-tabelnya. Sementara untuk nilai p-value dari personality job-fit sebesar 0.001 < 0.50. Dari pengujian tersebut maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 2 mengenai personality job-fit memiliki pengaruh positif dan signifikan pada turnover intention pada karyawan Bank BSI KC Kediri adalah diterima.

1. **Work Stress berpengaruh terhadap Turnover Intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa?**

Work Stress berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention thitung > ttabel nilai yang dihasilkan 3,382 > 3,182 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < *level of significant* 0,05. Sehingga keputusan hipotesisnya adalah hipotesis ketiga tidak diterima untuk menyatakan pengaruh Personality Job-Fit tidak signifikan terhadap Turnover Intention artinya H3 diterima dan H0 ditolak. Ini berarti pengaruh Work Stress signifikan terhadap Turnover Intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. (Samrotu Sa’adah : 2018) Hasil koefisien korelasi pada nilai R yang didapat adalah 0,571. Terdapat pula nilai R2 sebesar 0,326 atau 32,6% yang menunjukan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention sebanyak 32,6%. Sedangkan nilai R atau koefisien korelasi menunjukan kekuatan hubungan antara stres kerja dan turnover intention. Nilai R yang didapat sebesar 0,571 berada di interval koefisien antara 0,40-0,599 yang memiliki arti tingkat korelasi antara variabel stres kerja dan turnover intention adalah sedang.

.

# Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan. Group Cohesiveness (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention pada Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Group Cohesiveness pada karyawan maka akan mengurangi tingkat Turnover Intention pada Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Personality Job-fit (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention pada Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai pekerjaan pada karyawan maka akan mengurangi tingkat Turnover Intention pada Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Work Stress (X3) memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention pada Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat Work Stress pada karyawan maka akan mengurangi tingkat Turnover Intention pada Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Group Cohesiveness tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention thitung < ttabel nilai yang dihasilkan0,568 < 3,182 dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,610 > *level of significant* 0,05.

Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh Group Cohesiveness secara signifikan terhadap Turnover Intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa, dan hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Personality Job-Fit tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention thitung < ttabel nilai yang dihasilkan0,159 < 3,182 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,884 > *level of significant* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Personality Job-Fit secara signifikan terhadap Turnover Intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa, dan hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Work Stress tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention thitung < ttabel nilai yang dihasilkan3,382 < 3,182 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 > *level of significant* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Work Stress secara signifikan terhadap Turnover Intention di Bank Sumut Syariah KCP Simpang Kayu Besar Tanjung Morawa.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Sugiyono. 2017 Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R& D.Bandung: Alfabeta.
2. Harninda, dan Harnoto. 2009. September, 2010, Turnover Intentions : Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnove
3. Handoko, Hani T. 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
4. Robbins dan Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta
5. Cable, D. M., & DeRue, D. S. 2002. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions.
6. Beloor, V. D. 2017. Employee Commitment and Quality of Work Life – A Literature Review. The International Journal of Indian Psychology Volume 4, Issue 2, 175-188.
7. Wisantyo, N.I dan Harries Madiistriyatno. 2015. “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin
8. Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover
9. Lu, C. *et al.* 2017 ‘Depresion and resilience mediates the effect of family function on quality of life of The elderly
10. Bimo Walgito, 2007, Psikologi Kelompok, Andi Offset, Yogyakarta
11. Rakhmat, Jalaluddin, 2004. Psikologi Komunikasi. Cetakan keduapuluhsatu. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
12. Rakhmat, Jalaluddin, 2005. Psikologi Komunikasi. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
13. Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
14. Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, Nyoman, I. 2000. Perilaku Keorganisasian,. Edisi Pertama Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFE
15. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
16. Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
17. Aningeti Prihandani Etnaningtiyas. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan. Jakarta. Skripsi
18. Fuad Abdillah. 2012 Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. Journal of Sosial and Industrial Psychology. Semarang.
19. Zainal Amri. 2017. Hubungan Person Job Fit Dengan Turnover Intention. Skripsi
20. Novia Annisa Putri dkk. 2018. Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Bogor