

**PENGARUH *GROUP COHESIVENES, PERSONALITY JOB-FIT,*
DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus : PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri)



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

Agustie Firdaus Alamsyah
NIM 18108020026

DOSEN PEMBIMBING :

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
NIP 19870412 201903 2 006

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH *GROUP COHESIVENES, PERSONALITY JOB-FIT,*
DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus : PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri)



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

**Agustie Firdaus Alamsyah
NIM 18108020026**

DOSEN PEMBIMBING :

**Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
NIP 19870412 201903 2 006**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-570/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GROUP COHESIVENESS, PERSONALITY JOB-FIT, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS KARYAWAN BANK BSI KC KEDIRI)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AGUSTIE FIRDAUS ALAMSYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020026
Telah diujikan pada : Selasa, 26 April 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Rifaatul Indana, S.E.I.,M.E.
SIGNED

Valid ID: 6294167476bd7



Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 628e829da345f



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 6293f70d20e7e



Yogyakarta, 26 April 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62942fdb0a368

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Agustie Firdaus Alamsyah
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Agustie Firdaus Alamsyah

NIM : 18108020026

Judul Skripsi : Pengaruh Group Cohesiveness, Personality Job-Fit, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi kasus karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 20/04/2022
Pembimbing



Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
NIP. 19870412 201903 2 006

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agustie Firdaus Alamsyah

NIM : 18108020026

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh *Group Cohesiveness*, *Personality Job-Fit*, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Kediri) adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasi atau ditulis oleh orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 09 April 2022

Yang menyatakan



Agustie Firdaus Alamsyah

18108020026

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN

PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agustie Firdaus Alamsyah

NIM : 18108020026

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **Hak Bebas Royalti NonEksklusif** (*Non-Eksklusif Royalti – Free Right*) atau karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh *Group Cohesiveness*, *Personality Job-Fit*, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi kasus karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 02 April 2022



Agustie Firdaus Alamsyah

18108020026

HALAMAN MOTTO

“Sejatinya hidup adalah sebuah seni dimana dalam setiap perjalanannya merupakan rangkaian dari gambar tanpa kita menghapusnya, maka nikmatilah setiap perjalananmu”



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Group Cohesiveness, Personality Job-Fit, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention* (Studi kasus karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri)**”. Tak lupa sholawat serta salam selalu penulis haturkan kepada baginda nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita nantikan di yaumul kiamah.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terealisasi. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Phill Al Makin, S. Ag., M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Dr. Afdawaiza, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., MM selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Ibu Syayidah Maftuhatul Jannah, SE., M.SC. Selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Ibu Rifaatul Indana, S.E.I., M.E. selaku Dosen Pembimbing Skripsi
6. Civitas akademik dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan pada skripsi ini dimasa yang akan datang.

Yogyakarta, 02 April 2022

Penulis



Agustie Firdaus Alamsyah



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam kita haturkan kepada nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Papa dan Mama tercinta yang selalu mendukung dan tak henti-hentinya selalu mencurahkan doa, semangat, kasih sayang, serta pengorbanan yang besar baik secara materi maupun non-materi
2. Kedua kakak saya Brieffien dan Brian yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi
3. Mbak Mine kakak ipar saya yang selalu memberikan dukungan penuh dalam menyelesaikan skripsi
4. Teman-teman divisi diskusi Bagus, Bramasta, Brilian, Lugas, Hakim, Felix yang selalu memberikan pengetahuan baru
5. Teman-teman divisi perkopian Abur, Akbar, Gimin, Dicky, Franciscus, Habibie, Sahrul, dan Nico yang selalu menghibur dikala sedih dan memberikan semangat
6. Teman-teman SMA yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu
7. Teman-teman divisi music Alfin, Yeggar, Tenny, Oddie, Abur yang selalu memberikan semangat melalui music
8. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 02 April 2022



Agustie Firdaus Alamsyah

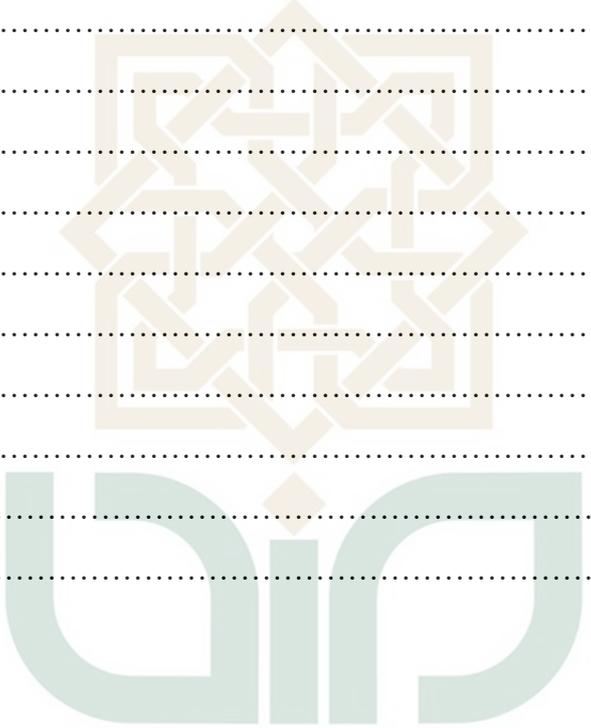
DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN	v
PUBLIKASI TUGAS AKHIR	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II Kerangka Teori	13
A. Landasan Teori	13
1. Turnover Intention	13
2. Group Cohesiveness	17
3. Personality Job-Fit	20
4. Stres kerja	23
B. Telaah Pustaka	26
C. Pengembangan Hipotesis	29
D. Kerangka Pemikiran	32
BAB III Metodologi Penelitian	33
A. Jenis dan Sumber Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel Penelitian	34

C. Teknik Pengumpulan Data	35
D. Definisi Operasional Variabel.....	36
1. Variabel Independen/ Variabel Bebas.....	36
2. Variabel Dependen/ Variabel Terikat	38
E. Skala Pengukuran Penelitian.....	39
F. Metode Analisis Data	40
1. Statistik deskriptif	42
2. Evaluasi model pengukuran (<i>outer model</i>)	43
3. Evaluasi model struktural (<i>inner model</i>).....	44
4. Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Profil Responden.....	47
B. Uji Deskriptif.....	49
C. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	52
D. Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	62
E. Pengujian Hipotesis	64
F. Hasil dan Pembahasan	67
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73
Daftar Pustaka	xv
LAMPIRAN.....	xxii

DAFTAR TABEL

Table 1.1.....	5
Table 2.1.....	26
Table 3.1.....	38
Table 4.1.....	45
Table 4.2.....	45
Table 4.3.....	46
Table 4.4.....	48
Table 4.5.....	52
Table 4.6.....	53
Table 4.7.....	55
Table 4.8.....	56
Table 4.9.....	59
Table 4.10.....	60
Table 4.11.....	62



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1.....60



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable *group cohesiveness*, *personality job-fit*, dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri. Pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 45 orang karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini ialah SEM PLS dengan menggunakan SmartPLS 3 sebagai alat bantu analisis.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variable *personality job-fit* memiliki nilai t-hitung sebesar 3.397 dan stress kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2.358 sehingga berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri, sementara untuk variable *group cohesiveness* memiliki nilai t-hitung sebesar 0.446 sehingga tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Indonesia.

Kata Kunci: *group cohesiveness*, *personality job-fit*, stress kerja, *turnover intention* karyawan bank Syariah



ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of the variable group cohesiveness, personality job-fit, and job stress on the turnover intention of the employees of Bank Syariah Indonesia KC Kediri. The type of data in this study uses primary data. The population in this study were all employees of Bank Syariah Indonesia KC Kediri. The samples used were 45 employees of Bank Syariah Indonesia KC Kediri. The data analysis technique used in this research is SEM PLS using SmartPLS 3 as an analytical tool.

The results of this study indicate that the job-fit personality variable has a t-count value of 3.397 and work stress has a t-count value of 2,358 so that it has a positive effect on the turnover intention of Bank Syariah Indonesia employees, KC Kediri, while the group cohesiveness variable has a t-value. count of 0.446 so that it does not affect the turnover intention of Bank Syariah Indonesia employees.

Keywords: group cohesiveness, job-fit personality, job stress, Islamic bank employee turnover intention



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia selaku negara yang mempunyai penduduk muslim terbanyak dan paling besar di dunia, pada industri keuangan Syariah Indonesia berpotensi menjadi yang paling depan. Peningkatan kesadaran masyarakat akan *halal matter* dengan didukung *stakeholder* secara kuat, termasuk faktor krusial guna mengembangkan ekosistem industri halal. Didalamnya tercakup pula Bank Syariah.

Peran penting dimainkan Bank Syariah selaku fasilitator untuk semua aktivitas ekonomi pada ekosistem industri halal. Pada kurun tiga dekade ini, adanya industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri sudah meningkat dan berkembang secara signifikan. Berkembangnya jaringan, meningkatnya layanan dan inovasi produk memperlihatkan tren yang positif setiap tahunnya. Bahkan, semangat guna melaksanakan percepatan pun dicerminkan dengan adanya aksi korporasi yang dilakukan oleh Bank Syariah. Termasuk bank syariah milik Bank BUMN, yakni BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri.

Tertanggal 1 Februari 2021 tepat dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H ditandai selaku tanda sejarah adanya gabungan BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri selaku sebuah entitas yakni Bank Syariah Indonesia. Bergabungnya ketiga bank ini bisa menciptakan keunggulan oleh karenanya mendatangkan layanan yang

berkapasitas modal kian baik, mempunyai jangkauan kian luas, kian lengkap, serta mampu berhadapan dengan persaingan di tingkatan global.

Bank Syariah Indonesia KC Kediri, ialah satu-satunya bank umum syariah terbesar yang berada di Kota Kediri. Selain itu setelah adanya merger empat bank syariah BUMN menjadi Bank Syariah Indonesia membuat KC Kediri yang dahulu ex BRIS mencakup Kediri dan Tulungagung namun dengan adanya merger membuat adanya perubahan kebijakan dan *mapping office* dimana BSI KC Kediri membawahi KCP Pare, KCP Blitar, KCP Nganjuk, KCP Tulungagung, KCP Madiun, KCP Ngawi, KCP Magetan, dan KCP Pacitan. Dengan adanya merger bank syariah menjadikan Bank BSI KC Kediri menjadi bank syariah terbesar di Kediri. Dengannya peran SDM sangatlah penting guna membangun dan menjalankan perusahaan.

Pengembangan SDM yang kompetitif dan unggul akan membuat perusahaan semakin baik. Selain itu SDM ialah asset terpenting perusahaan sebab tanpa adanya SDM perusahaan tidak akan bisa melakukan proses produktivitasnya, oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan seluruh sumber daya manusianya agar terus menjadi karyawan yang unggul, produktif, dan berinovasi sehingga bisa memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Jika karyawan tidak diperhatikan oleh perusahaan maka karyawan akan memutuskan untuk berhenti bekerja dan akan memberikan dampak negatif untuk perusahaan.

Bank selaku sebuah lembaga keuangan memainkan perannya yang sangatlah penting guna membuat peningkatan pertumbuhan ekonomi lewat kegiatan mengumpulkan dana dari masyarakat ke masyarakat. Bank sendiri ialah bisnis yang

dipenuhi resiko selain keuntungannya besar yang cenderung diperoleh manakala pengelolaannya baik (Hadi Ismanto, 2019). Disini perusahaan tidak bisa dilepaskan dari perannya SDM pada proses produktivitas perusahaan. (Hasibuan 2002) menjabarkan bahwa “SDM selaku unsur penentu agar sebuah organisasi bisa berhasil, pada sisi lainnya pun selaku makhluk dengan harapan, kebutuhan, perasaan, dan akal pikiran tertentu”.

Asset terbesar perusahaan adalah karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM), yang mana mampu berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja pada organisasi (Simamora, 2006). Perannya SDM senantiasa mengalami perkembangan dan posisinya selaku faktor yang bisa melahirkan modal lewat konsep *human capital*, yakni pandangan bahwasannya manusia ialah faktor penghasil modal (Sinambela, 2017). Salah satu kendala yang terjadi di perusahaan yaitu berwujud rasa ingin pindah kerja (*turnover intention*) yang akhirnya karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan yang digeluti. Dari sudut pandang perusahaan dengan adanya *turnover intention* maka akan menimbulkan permasalahan di dalam perusahaan seperti terhambatnya produktivitas kerja karena perlu adanya pelatihan untuk karyawan baru, selain itu perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cenderung banyak berkenaan biaya pelatihan, perekrutan, dan pembiayaan yang dibayarkan guna menangani pergantian karyawan, serta kerugian tidak langsung yaitu kehilangan karyawan yang sudah ahli dibidangnya, dan kerugian karena proses produktivitas perusahaan terhambat. Hatcher (1999) membuktikan bahwasannya *turnover* bukan sekadar berdampak pada

perekonomian organisasi, hal tersebut membuat kerugian untuk pengembangan organisasi, pelatihan, dan intervensi HRD yang lain.

Proses karyawan dalam melakukan *turnover intention* merupakan refleksi dari teori intensi *turnover* oleh Robbins. Ada 3 bagian yang mempengaruhi *turnover* yaitu *group cohesiveness*, *personality job-fit*, dan stres kerja. Dimana *group cohesiveness* masuk dalam bagian *Group-level characteristics*, *personality job-fit* masuk dalam bagian *individual-level characteristics*, dan stres kerja masuk dalam bagian *organizational-level characteristics* (Robbins, 2001).

Mengacu paparan Mobley (2011) terdapat dua faktor yang menyebabkan munculnya keinginan pindahanya seseorang. Faktor yang dimaksud yakni:

a. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi ialah berkenaan kondisi dari karyawan tersebut saat menjalankan pekerjaan yang mencakup budaya, ras, prestasi, tingkatan pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, dan usia serta sejumlah sifat lainnya secara personal.

b. Lingkungan Kerja

Karakteristik pekerjaan ialah ciri-ciri atas lingkungan pekerjaan yang mencakup lingkungan sosial dan fisik. Lingkungan fisik mencakup situasi kerja ditinjau lewat faktor fisik misalnya temperatur lokasi pekerjaan, konstruksi bangunan, cuaca, suhu, dan keadaan pekerjaan. Sementara lingkungan sosial mencakup kualitas kehidupan kerja, hubungan kerja se-profesi, penerimaan kompensasi, besarnya beban kerja, dan sosial budaya di lingkungan kerja.

Mengacu paparan Robbins (2001), *turnover* bisa terpengaruh dari faktor psikologis. Terdapat bukti yang menjadi indikasi bahwasannya intensi dan kepuasan kerja agar keluar dari perusahaan berhubungan erat pada perilaku *turnover*. Terjadinya hal ini disebabkan karena kepribadian karyawan dan pekerjaannya yang dijalankan tidak cocok. Disamping itu terjadinya ketidakcocokan bisa terjadi saat karyawan merasa bahwasannya lingkungan kerja yang dimiliki tidak sejalan dengan harapannya. Secara tidak langsung ketidakcocokan bisa mempengaruhi psikologis karyawan. Secara mendalam, *turnover* bisa dikarenakan *group cohesiveness*, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, evaluasi kinerja dan *reward*, dan desain organisasi atas perencanaan pensiun.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bank BSI

Tahun	2017	2018	2019	2020
BRIS	6.284	5.950	5.932	7.513
BSM	8.874	8.710	8.552	8.580
BNIS	4.737	4.942	5.723	6.208

Sumber: Laporan Tahunan Bank BSI

Terkait data yang ada menjabarkan bahwasannya jumlah karyawan BRIS pada tahun 2018 mengalami penurunan sejumlah 334 karyawan, sementara pada tahun 2020 karyawan BRIS naik dengan cukup signifikan yakni sebesar 1.581 karyawan. Pada data tahun 2018 karyawan BSM mengalami penurunan sebesar 164 karyawan dan pada tahun 2019 mengalami penurunan lagi sebesar 158 karyawan.

Untuk data karyawan BNIS setiap tahun dari 2017-2020 terus mengalami peningkatan jumlah karyawan.

Menurut Robbins, 2002, Kohesivitas kelompok ialah seberapa jauh para anggota kelompok terdorong antara satu dengan lainnya dan mendapat motivasi agar tetap ada di sebuah kelompok. Keinginan karyawan yang kurang guna meninggalkan kelompok menjadi pertanda adanya hubungan secara harmonis diantara para anggota kelompok oleh karenanya pada lingkungan kerja akan kian membaik dan membuat kualitas kehidupan kerja meningkat. Interaksi pada rekan kerja ini senantiasa terbina secara baik, sehingga muncul rasa kepemilikan dan arahnya pada situasi lingkungan yang kian bermakna (Ariani,2015). Seperti yang diungkapkan oleh Walgito (2007:10), bahwasannya kohesivitas kelompok ialah perhatian kelompok, bagaimana anggota kelompok saling suka satu sama lain. Sehingga di kantor, perusahaan sangat perlu memperhatikan karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memotivasi anggota, saling tolong-menolong, dan menjaga kekompakan untuk memberikan suasana nyaman dalam bekerja.

Teori *person job fit* yang diungkap Holland (1997) pada riset yang dilaksanakan menjabarkan bahwasannya bilamana pekerjaan dan kepribadian karyawan selaras, akan terjadi komitmen yang tinggi, peningkatan kepuasan kerja, dan berkurangnya *turnover*. Robbins (2006) memberi tambahan, kepuasan dan individu cenderung meninggalkan pekerjaan menyesuaikan seberapa jauh seseorang itu bisa beradaptasi dengan pekerjaan melalui kepribadian yang dimiliki. Gibson (2004) kinerja organisasi sangatlah menyesuaikan kinerja individu, yang

mana dijumpai hubungan yang relevan dari kepribadian, nilai-nilai, persepsi, dan sikap. Robbins dan Judge, (2008) menjabarkan bahwasannya saat terdapat kecocokan pekerjaan dan kepribadian bisa memicu peningkatan rasa puas yang dirasakan. Dalam hal ini perlu adanya kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadian karyawan oleh karenanya karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan nyaman dan lebih produktif. Menurut Jansen & Kristof-Brown (2006) masalah kecocokan penting dalam perekrutan dan mempertahankan karyawan.

Stres kerja ialah sebuah situasi ataupun kondisi yang tegang (tidak mengenakan) yang berdampak pada perilaku, keadaan kognitif dan fisiologis individu selaku dampak pengaruh lingkungan kerja (Gibson, 2000). Stres kerja merujuk paparan Mangkunegara (2013;157), ialah rasa tertekan yang terjadi pada karyawan saat berhadapan dengan pekerjaan. Sementara merujuk paparan Septiari dan Ardana (2016) menjabarkan stres kerja selaku sebuah tekanan daripada karyawan atas pekerjaan yang dijalankan, yang sumbernya dari lingkungan kerja, pimpinan, dan tugas, oleh karenanya berdampak pada kondisi, proses berpikir, dan emosi karyawan itu. Stres kerja ini terlihat dari *symptom* yakni ketidakstabilan emosi, rasa tidak tenang, sulit tidur, suka menyendiri, merokok berlebihan, gugup, tegang, tidak dapat rileks, cemas dan terjadi peningkatan tekanan darah sehingga dapat berdampak pada kondisi, berpikir dan emosi karyawan itu saat kerja.

Untuk riset yang dilaksanakan Milleniartha dan Fetty (2021) bahwa stres kerja memberi pengaruhnya positif signifikan pada *turnover intention*. Maknanya, kian besar stres kerja dari karyawan akan kian besar juga intensi *turnover*. Sejalan dengan temuan Milleniartha penelitian yang dilaksanakan Ni Nyoman dan Ni

Wayan (2018) bahwasannya stres kerja memberi pengaruhnya pada *turnover intention* pada karyawan PT. Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar secara signifikan positif. Tetapi berbanding dengan penelitian diatas, Riset yang dilaksanakan Nurul Imani dkk (2018) bahwasannya hasil pengujian stres kerja pada *turnover intention* dapat disimpulkan tidak dijumpai pengaruhnya stres kerja pada *turnover intention* secara positif.

Selain itu riset yang dilaksanakan Novia Annisa Putri dkk (2018) bahwa kian baik kohesivitas karyawan maka akan kian meningkatkan kepuasan kerja oleh karenanya bisa membuat penurunan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan berbeda dengan riset yang dilaksanakan Fuad Abdillah (2012) bahwasannya dijumpai hubungan negatif dari intensi *turnover* dengan kohesivitas kelompok. Hal tersebut artinya kemunculan intensi *turnover* mempunyai hubungan dengan tingkatan kohesivitas kelompok yang rendah pada diri responden.

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Zainal Amri (2017) mengemukakan bahwasannya dijumpai korelasi negatif dari *person job fit* pada *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan kian tingginya *person job fit* akan membuat rendahnya *turnover intention* karyawan di organisasi itu. Lain dengan pendapat yang dikemukakan Amri, pada riset yang dilaksanakan Aningeti Prihandini (2011) bahwasannya dijumpai pengaruhnya variabel *personality job fit* pada intensi *turnover* secara positif. Maksudnya, kian tingginya *personality job-fit*, akan membuat intensi *turnover* kian tinggi.

Selaku ujung tombak yang memainkan peranan penting pada proses berjalannya bisnis atau proses produksi, perusahaan perlu mampu menerima,

memotivasi, memperkerjakan, mengembangkan, dan melatih SDM serta bisa membuat tingkatan perputaran karyawan berkurang lewat jalan memberi perhatian pada keseluruhan faktor yang bisa mengakibatkan keluar ataupun berpindahya karyawan pada pekerjaan yang digelutinya. Dengan demikian, berhasil tidaknya sebuah perusahaan sangatlah menyesuaikan SDM yang berkembang, dengan memperhatikan sumber daya manusianya perusahaan akan mendapatkan imbal balik yang sepadan dan saling menguntungkan.

Melihat tidak konsistennya hasil penelitian mengenai sumber daya manusia yang mengakibatkan terjadinya *turnover intention* pada Perbankan Syariah membuat penulis tertarik melakukan penelitian lanjutan. Selain itu masih sangat terbatasnya penelitian tentang pengaruh *personality job fit*, *group cohesiveness*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada perbankan syariah terutama di Bank Syariah Indonesia KC Kediri, lebih lanjut lagi perbedaan riset yang hendak dilaksanakan penulis letaknya pada variabel yang hendak dikaji, dimana variabel yang mempunyai perbedaan hasil dan ketidaksesuaian dari riset sebelumnya yaitu *group cohesiveness*, *personality job fit*, dan stres kerja yang akan diangkat menjadi variabel independent, sementara variabel tergantung yakni *turnover intention*. Dengan itu peneliti terdorong melaksanakan riset kuantitatif yang judulnya “**Pengaruh *Group Cohesiveness*, *Personality Job-Fit*, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri**”.

B. Rumusan Masalah

Merujuk latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dirumuskan masalahnya untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Group Cohesiveness* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri?
2. Bagaimana pengaruh *Personality Job-Fit* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk rumusan masalahnya terdapat tujuan yang diinginkan peneliti disini yakni :

1. Guna mengetahui pengaruh *Group Cohesiveness* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri.
2. Guna mengetahui pengaruh *Personality Job-Fit* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri.
3. Guna mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Terdapat harapannya penelitiannya ini mampu berkontribusi yang positif untuk mengembangkan ilmu tentang SDM khususnya Perbankan Syariah. Terutama pada faktor-faktor yang mengakibatkan karyawan untuk melakukan *Turnover Intention* oleh karenanya bisa dijadikan bahan pembelajaran untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan.

2. Bagi Praktisi

Penelitiannya ini diharapkan mampu mengungkap pengetahuan dan informasi untuk korporasi terutama Perbankan Syariah dalam meninjau permasalahan yang dialami oleh karyawan lewat variabel-variabel yang dikaji. Selain itu penelitiannya ini harapannya memberikan kontribusi positif dan selaku bahan evaluasi untuk Bank Syariah Indonesia KC Kediri sebagai Bank Syariah terbesar di Indonesia, oleh karenanya mampu membuat kemajuan Bank Syariah Indonesia KC Kediri melalui penguatan Sumber Daya Manusia.

E. Sistematika Penulisan

Untuk riset disini, secara garis besar sistematika penulisannya di bagi atas lima Bab yang saling berkaitan. Berikut akan diilustrasikan logika berpikir dan gambaran penelitiannya. Sistematika pembahasannya yang dimaksud yakni :

Bab I adalah pendahuluan yang mencakup latar belakang, perumusan masalahnya, tujuan masalah, dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan agar diketahui arah penelitiannya ini.

Bab II adalah landasan teori yakni berisikan mengenai teori, kerangka teori, telaah pustaka selaku referensi penelitian terkait hasil-hasil penelitian yang sebelumnya pernah dilaksanakan dan berhubungan dengan topik yang dikaji, hipotesisnya dan kerangka penelitian yang di uji.

Bab III yakni metode penelitian isinya mengenai gambaran teknik yang dipakai pada penelitian mencakup jenis dan sifat penelitian, sumber data, sampel dan populasi, variabel penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrument, serta metode analisis datanya yang dipakai.

Bab IV berisi tentang analisis dan pembahasan. Analisis data ini bentuknya dapat deskriptif ataupun hasil hipotesis yang lalu diinterpretasikan oleh karenanya didapat hasil penelitian.

Bab V berisi tentang kesimpulan, hasil analisis penelitian, dan saran bagi peneliti berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diperoleh maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas, besar pengaruh *group cohesiveness* terhadap *turnover intention* karyawan Bank BSI KC Kediri sebesar 0.446 dimana nilai t-hitung sebesar $0.446 < 1.681$ t-tabelnya. Sementara untuk nilai *p-value* dari *group cohesiveness* sebesar $0.656 > 0.05$. Dari pengujian tersebut maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 1 mengenai *group cohesiveness* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention* pada karyawan Bank BSI KC Kediri adalah ditolak.
2. 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.

3. Berdasarkan hasil penelitian diatas, besar pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BSI KC Kediri sebesar 2.358 dimana nilai t-hitung sebesar $2.358 > 1.681$ t-tabelnya. Sementara untuk nilai *p-value* dari stres kerja sebesar $0.019 < 0.05$. Dari hasil pengujian tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 3 mengenai stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BSI KC Kediri adalah diterima.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak Praktisi

Bagi pimpinan Bank Syariah Indonesia KC Kediri untuk dapat memperhatikan kinerja karyawannya terutama setelah adanya *merger* atau penggabungan tiga bank Syariah himbara. Penggabungan tersebut tentu memiliki dampak tersendiri bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, sebagai pimpinan Bank Syariah Indonesia KC Kediri seyogyanya dapat memperhatikan karyawannya melalui pendekatan personal guna melihat bagaimana personal karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar dapat menanggulangi intensi karyawan untuk melakukan *turnover*.

2. Pihak Akademik

Penelitian ini belum mempresentasikan seluruh variabel yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Kediri, sehingga diharapkan pada penelitian berikutnya supaya dapat menggunakan variabel lain yang memungkinkan menjadi variabel pengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan khususnya pada karyawan Bank Syariah Indonesia setelah dilakukannya *merger* tiga bank Syariah himbara.

3. Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan agar melakukan penyempurnaan dan pembaharuan dengan memperluas ruang lingkup terkait variabel, jumlah responden penelitian maupun teknik analisis data yang akan digunakan.

Daftar Pustaka

- Abbas, A., Shah, S.H.A., & Deen, K.A. (2015). *The Effect of Person-environment Fit on Turnover Intention of Employees with the Mediating Role of Job Satisfaction in Banking sector of Pakistan*. *Europe Journal of Business and Management*, 7(31).
- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover pada karyawan. *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 1(2), 52-58.
- Abddilah, W dan Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi: Yogyakarta
- Alvin A. Goldberg & Carl E. Larson. (1975). *Group Communication: Discussion Process and Aplication*.(terjemahan 1985). Jakarta: UI Press.
- Amanda, Ayu. Agung & Widi, Hening. Oetomo (2017). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* vol 6, No.7.
- Amri, Z. (2017) *Keterkaitan Person Job Fit dengan Turnover Intention pada Karyawan*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Aningeti Prihandani Etnaningtiyas. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan. Jakarta. Skripsi.
- Anoraga & Widiyanti. (1993). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariani, D., W. (2013) *Relationship With Supervisor and Co-Workers, Psychological Condition and Employee Engagement in the Workplace*. *Journal of Business and Management*. 4(3). 34-47.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto,S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azuar Juliandi. (2013). *Metodologi Peneleitian Bisnis*. Medan: Umsu Pers.

- Azwar, S. (2008). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya* (ed.4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers. Jakarta. 2011
- Baron, R.A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Baron, Robert A. & Byrne. (2005). *Psikologi Sosial* (10th ed). Jakarta: Erlangga.
- Bohlander dan Snell. (2004). *Managing Human Resources*. America: United States.
- Buchanan, L.B., & Roseanne, J., (1998). *The Impact of Big Five Personality Characteristic on Group Cohesion an Creativetask Performance*. Desertation of Philosophy in Psychology. Blacksburg. Virginia.
- Cable, D.M and De Rue, D.S. (2012). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perception. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884.
- Cable, D.M. and DeRue, D.S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perception. *Journal of Applied Psychology*. Doi:10.1037/0021-9010.87.5.875.
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P., Van Harrison, R. & Pinneau, S.R. Job Demands and Worker Health. Washington, D.C.:DHEW (NIOSH) Publication No.75-160, (1975).
- Carron, A. V. (1982). *Cohesiveness in Sport Group: Interpretation and Consideration*. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.
- Chaplin, J.P. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chen, Z.X., dan Francesco, A.M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intention in China: Do Cultural Differences Matter?. *Human Relations*. 53.(6): 869-887.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Square Aproach to Structural Equation Modeling*. *Modern methods for Businnes Reasearch*, 295, 336
- Collins, M & Raven, J. (1964). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Costa, Paul T. & Robert R. McCrae. (2003). *Personality in Adulthood Second Edition A Five Theory Perspective*. The Guilford Press. New York. London.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ety Rochaety et al. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fuad Abdillah. (2012) Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan. *Journal of Sosial and Industrial Psychology*. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). “ *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Ghozali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich., Donnelly., & Konopaske. (2003). *Organizational Behavior Structure Process*. Foreteenth Edition McGraw-Hill Higher Education.
- Gibson, J.L., Ivancevich, M.J., Donnelly, H.J. (2000). *Organization: Behavior Structure Processes tenth edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hair, Joseph F. Jr. et al. 2010. *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson Education Limited Harlow. England
- Halimah, T.N., Fathoni, A. & Maria M Minarsih. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Turnoverintention Pramuniaga Di Gelael Supermarket(Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).

- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Holland, J. (1997). *Making Vocational Choices : A Theory Of Vocational Personalities and Work Environments 3rd edition*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Ismanto Hadi, dkk, (2019). “Perbankan Dan Literasi Keuangan”. Yogyakarta: Deepublish.
- Kang, S., & Deepak. (2013). Determinants of Quality of Work Life A Case of Veterinary Doctors in Punjab. *Management And Labour Studies*. 38(12). 25-38.
- Krotof-Brown A.L, Zimmerman R.D.J.E. (2005). *Consequences of Individu – als’ fit a work: A met-analysis of person-job, person organization, person-group and person-supervisor fit*, 281-342.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T., Intan Ratnawati (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Journal of Management*. Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Mastuti, E. (2005). Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian Big Five (adaptasi dari IPIP) pada mahasiswa suku jawa. *Jurnal Insan*, 7(3), 264-276.

- Milleniarta Moeslim, Fetty Poerwita Sary.(2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Kaltim Post Samarinda. Psikostudia. Samarinda.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta : PT. pustaka Binamana Pressindo.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*, Cet. 1: PT. Gramedia: PPM Dan Bisnis, 2030.
- Munandar, A.S. (2006). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI-Press.
- Nadya K.P., Dewi P.A. (2020). Peranan Komitmen Organisasi dan *Person Job Fit* Terhadap *Turnover Intention*. Jurnal Psikologi Udayana. Bali.
- Nanang Martono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pres.
- Nasution, S. (2000). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ni Nyoman Yani Sri Lestari dan Ni Wayan Mujiati. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen Unud. Denpasar.
- Nina Setiyowati. (2019). Pengaruh Komitment Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Semarang. Skripsi.
- Novia Annisa Putri dkk. (2018). Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Bogor.
- Nurul Imani Kurniawati dkk. (2018). Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan beban kerja Terhadap Stress Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover Intention*. Jurnal Administrasi Bisnis. Semarang.
- Primadia, K. (2008). *Hubungan Antara Dimensi Kepribadian Marston dan Kohesivitas Tim Kerja*. Skripsi program psikologi Universitas Indonesia.

- Purba Diana, S., Winanta, H., & Efendi, E. (2019). *Work Stress As a Mediator of Job Demand on Turnover Intention*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(2), 108-124.
- Putra, B. R. pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Vol 1 No. 2. Tahun 2012. Halaman 72-81.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior; 9 Edition*. United States Of America; Printice Hall International, Inc
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*, (United Staded of America: Pearson Education Limited).
- Robbins, Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi (2rd ed)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekiguchi, Tomoki. (2004). *Person Organization Fit and Person Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature*. *Osaka Keida Ronshu*, Vol 54 (6).
- Septiari, N.K dan I Komang, A. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10 Issn: 2302-8912.
- Sholihin, Mahfud & Dwi Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3. (Ed 1)*. Andi Offset, CV Andi Offset, Yogyakarta
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofyan, Yamin dan Heri Kurniawan, (2011). “*Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling*”, Jakarta: Penerbit Salemba Infotek
- Sugiyono (2008). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Timothy Hatcher. (1999). *How Multiple intervention in fluenod employee turnover: A case study*. Human Resource Development Quarterly. Wily Online Library.
- Walgito, B. (2008). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Zainal Amri. (2017). *Hubungan Person Job Fit Dengan Turnover Intention*. Skripsi