

PENGARUH PROFESIONALITAS DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PERUMDA AIR MINUM TIRTA KEUMUNENG KOTA LANGSA

Airi Usdaini^{1*}, Zulkarnaen Mora², Riny Chandra³

^{1*,2,3}) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Kota Langsa, Aceh 24416
e-mail: airi.usdaini@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalitas dan komitmen pegawai terhadap turnover intention di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 18 dengan metode kuantitatif. Jumlah Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa yaitu berjumlah 144 orang pegawai, dan untuk jumlah yaitu berjumlah 106 orang pegawai, dengan memakai rumus slovin. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik observasi wawancara dan kuesioner. Kuesioner tersebut telah diuji validitas dan uji reliabilitasnya. Metode analisis data yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji hipotesis yaitu uji t dan uji F. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan persamaan $Y = 4,290 + 0,169X_1 - 0,194X_2$. Hasil uji t untuk pengaruh profesionalitas (X_1) terhadap turnover intention (Y) adalah sebesar 2,247 dan nilai t-sig lebih kecil dari nilai alpha yaitu sebesar $0,027 < 0,05$ dan hasil uji t untuk pengaruh komitmen pegawai (X_2) terhadap turnover intention (Y) adalah sebesar - 2,133 dan nilai t-sig lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar $0,035 < 0,05$. Hasil uji F untuk pengaruh secara simultan profesionalitas (X_1), dan komitmen pegawai (X_2) terhadap turnover intention (Y) adalah sebesar 5,094 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Profesionalitas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y), komitmen pegawai (X_2) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) dan profesionalitas (X_3) serta komitmen pegawai (X_2) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y).

Kata kunci: *Profesionalitas, Komitmen Pegawai, Turnover Intention*

Abstract

This study aims to determine the influence of professionalism and employee commitment on turnover intention at PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. This research uses quantitative methods with the help of SPSS 18 application. The population in this study is all employees of PERUMDA Drinking Water Tirta Keumuneng Kota Langsa which amounts to 144 employees, and for the sample in this study using the slovin formula. The sample in this study amounted to 106 employees. Data collection in this study using observational techniques, interviews, and distributing questionnaires and questionnaires has been tested for validity and reliability. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using hypothesis tests, namely t test and F test. The results of this study show the equation $Y = 4.290 + 0.169X_1 - 0.194X_2$. The t-test result for the effect of professionalism (X_1) on turnover intention (Y) is 2.247 and the t-sig value is smaller than the alpha value of $0.027 < 0.05$ and the t test result for the effect of employee commitment (X_2) on turnover intention (Y) is - 2.133 and the t-sig value is greater than the alpha value of $0.035 < 0.05$. The results of the F test for the



simultaneous effect of professionalism (X_1) and employee commitment (X_2) to turnover intention (Y) were 5.094 and significance values were $0.003 < 0.05$. Professionalism (X_1) has a significant effect on turnover intention (Y), employee commitment (X_2) has a significant effect on turnover intention (Y) and professionalism (X_1) and employee commitment (X_2) have a significant effect on turnover intention (Y).

Keywords: Professionalism, Employee Commitment, Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan kerja, pegawai harus memiliki keterampilan dan kualitas kerja yang memenuhi harapan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut keberadaan pegawai yang merupakan aset dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia salah satu faktor terpenting dalam melakukan sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, sebab sumber daya manusia dalam hal ini pegawai mempunyai kemampuan dalam melaksanakan visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan yang ingin dicapai yang bernilai. Didalam sumber daya manusia terdapat tantangan utama yang di hadapi oleh sebuah perusahaan yaitu bagaimana mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas. Sehingga seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih, sebuah perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Dalam mengelola sumber daya yang baik yaitu dengan mengurangi tingkat perputaran pegawai dengan memperhatikan segala aspek yang menyebabkan keinginan pegawai untuk berpindah. Keinginan untuk keluar dari perusahaan merupakan suatu keadaan seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan memiliki niat mencari pekerjaan lain yang dilakukan secara sadar.

Turnover intention suatu proses dari keinginan seseorang sampai dengan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan beberapa alasan. Meningkatnya keinginan berpindah kerja pegawai menjadi masalah serius bagi perusahaan diduga penyebab terjadinya keinginan berpindah kerja terjadi karena tidak berhasilnya harapan-harapan pegawai akan kesinambungan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa diketahui bahwa fenomena yang terjadi bahwa *turnover intention* disebabkan oleh tingkat kebutuhan pribadi yang tinggi dari pada pendapatan atau gaji dan lingkungan kerja yang kurang sesuai. Sehingga mereka memutuskan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan.

Profesionalitas suatu sikap pegawai terhadap profesi atau keahlian pegawai yang dimiliki untuk dapat melaksanakan pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatan masing-masing. Hasil dari pekerjaan pegawai dapat dilihat dari segi tingkat capaian kerja serta jangka waktu penyelesaian tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil dari observasi yang telah dilakukan pada PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa adanya pegawai yang masih kurang paham mengenai konsep pelayanan yang baik, dimana masih ada pegawai yang melalaikan tanggungjawabnya dalam melakukan tugas sesuai dengan bidangnya.

Komitmen pegawai merupakan suatu sikap seorang pegawai yang memihak terhadap perusahaan sehingga pegawai tetap berada dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaannya bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap perusahaan biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan tingkat *turnover intention* yang rendah. Dengan adanya komitmen di dalam sebuah perusahaan, maka pegawai dapat bekerja secara maksimal. Komitmen pegawai terhadap perusahaan dinilai dari keikutsertaan secara aktif dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen pegawai tidak terlaksanakan begitu saja pada perusahaan, namun melalui cara yang cukup panjang. Dari hasil pengamatan sementara diketahui komitmen pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa rendah karena pegawai masih



ada yang tidak memiliki keinginan kuat tetap sebagai anggota perusahaan dan masih ada pegawai yang tidak mau melaksanakan tindakan atas nama perusahaan.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah profesionalitas berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai PERUMDA Tirta Keumuneng Kota Langsa, (2) Apakah komitmen pegawai berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai PERUMDA Tirta Keumuneng Kota Langsa, (3) Apakah profesionalitas dan komitmen pegawai berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai PERUMDA Tirta Keumuneng Kota Langsa.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh profesionalitas terhadap *turnover intention* pada pegawai PERUMDA Tirta Keumuneng Kota Langsa, (2) untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai terhadap *turnover intention* pada pegawai PERUMDA Tirta Keumuneng Kota Langsa, (3) untuk mengetahui pengaruh profesionalitas dan komitmen pegawai terhadap *turnover intention* pada pegawai PERUMDA Tirta Keumuneng Kota Langsa.

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Profesionalitas

Profesionalitas adalah kualitas sikap seorang pegawai yang benar-benar menguasai di bidang profesinya serta keahlian yang dimiliki yang dapat melakukan tugas-tugasnya. Menurut Rizal, Parno dan Komariyah (2018) profesionalitas adalah kata sifat yang berarti karakter seseorang dalam bekerja dalam menekuni profesinya atau juga kemampuan untuk bertindak secara profesional.

Indikator dari profesionalitas menurut Rizal, Parno dan Komariyah (2018) terbagi menjadi tiga, yaitu: (1) kualitas pegawai menghasilkan pekerjaan. (2) kuantitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. (3) penggunaan waktu dalam bekerja.

1.1.2 Komitmen Pegawai

Komitmen pegawai adalah suatu keadaan seseorang yang bersikap memihak terhadap perusahaan dengan kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mora, dkk. (2020) Komitmen pegawai yaitu suatu keinginan seorang pegawai yang memihak terhadap perusahaan tertentu, dengan tujuan untuk mempertahankan status keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Indikator dari komitmen pegawai menurut Triatna (2015) ada empat, yakni: (1) keinginan yang tinggi untuk tetap sebagai kelompok perusahaan sehingga seseorang yang memiliki komitmen yang kuat akan memihak terhadap perusahaan begitu pula sebaliknya. (2) keinginan untuk melakukan aktivitas atas nama perusahaan keinginan yang kuat pada diri pegawai untuk bertindak atas nama perusahaan yaitu suatu aspek yang mencirikan bahwa pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. (3) seseorang yang memiliki komitmen yang kuat akan menerima aspek-aspek dan tujuan perusahaan karena merasa memiliki tanggung jawab atas perusahaan. (4) tinggi rendahnya tingkat kemangkiran di dalam sebuah perusahaan akan menjadi unsur yang menjadi penilaian dari komitmen pegawai terhadap sebuah perusahaan.

1.1.3 Turnover Intention

Turnover intention adalah suatu hasrat keinginan individu untuk berhenti atau keluar dari keanggotaan perusahaan dengan berbagai alasan. Menurut Sukanto, dkk. (2014) *turnover intention* adalah takaran dari keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan, dengan beberapa alasan yang menyebabkan timbulnya keinginan keluar dari perusahaan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Indikator dari keinginan keluar dari perusahaan menurut Paramitha (2014) bahwa ada empat indikator yang menjadi tolak ukur terjadinya *turnover intention* yaitu: (1) adanya niat untuk keluar dari kelompok perusahaan. (2) keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang



lebih baik. (3) menilai kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih layak untuk berkerja. (4) adanya hasrat untuk meninggalkan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang meneliti tentang variabel profesionalitas dan komitmen pegawai terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa Jln. Cut Nyak Dhien No. 1 A.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang telah tertulis untuk dijawab. Kuesioner diberikan kepada pegawai di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa sebagai responden dari penelitian. Dimana setiap pertanyaan dapat dijawab dan memiliki tingkatan jawaban yang berbeda-beda. Tujuh tingkatan urutan skala dalam penelitian ini sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	= STS
Tidak Setuju	= TS
Agak Tidak Setuju	= ATS
Netral	= N
Agak Setuju	= AS
Setuju	= S
Sangat Setuju	= SS

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa yang berjumlah 144 orang pegawai, yang tersebar di berbagai bidang dan unit kerja di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin. Sampel dalam penelitian di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa yaitu berjumlah 106 orang pegawai.

2.4 Metode Analisis Data

2.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu teknik analisis persamaan regresi linear berganda. Model analisis regresi linier berganda merupakan cara menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel profesionalitas (X_1) dan komitmen pegawai (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Rumus analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

Y	= Dependen variabel
X_1, X_2, X_3	= Independen variabel
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien variabel

2.4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis meliputi:

- Uji parsial (uji t), uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara masing-masing variabel independen dan dependen, apakah independen benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan signifikan.
- Uji simultan (uji F) dilakukan Uji F dilakukan untuk menguji signifikan antara ketiga variabel X (X_1 , dan X_2) terhadap Y, apakah X benar-benar berpengaruh terhadap Y. Untuk menguji pengaruh secara simultan variabel X terhadap Y.

2.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bernilai $0 \leq R \leq 1$. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai nol maka variabel X sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Jika, semakin mendekati satu, maka koefisien dapat dikatakan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sangat terbatas. Agar terhindar dari bias tersebut, maka menggunakan nilai adjusted R^2 , dimana nilai adjusted R^2 mampu naik atau turun apabila terjadi penambahan satu variabel independen (Ghozali, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.290	1.008		4.256	.000
	PROFESIONALITAS	.169	.075	.208	2.247	.027
	KOMITMEN PEGAWAI	-.194	.091	-.197	-2.133	.035

Sumber: Hasil penelitian, diolah (2023)

$$Y = 4,290 + 0,169X_1 - 0,194X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Maka persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4,290 artinya jika profesionalitas (X_1) dan komitmen pegawai (X_2) maka *turnover intention* (Y), bernilai tetap.
- Variabel profesionalitas (X_1) menunjukkan pengaruh positif (satu arah) terhadap *turnover intention*, dengan kata lain apabila profesionalitas mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka *turnover intention* akan bertambah sebesar 0,169.
- Variabel komitmen pegawai (X_2) menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) terhadap *turnover intention*, dengan kata lain apabila komitmen pegawai mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka *turnover intention* akan berkurang sebesar -0,194.

3.2 Hasil Uji Hipotesis

3.2.1 Hasil Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 1 dengan taraf signifikansi 0,05 dapat disimpulkan :

1. Profesionalitas nilai sig t $0,027 < 0,05$ maka H1 diterima dan dinyatakan bahwa profesionalitas berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Komitmen pegawai nilai sig t $0,035 < 0,05$ maka H2 diterima dan dinyatakan bahwa komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3.2.2 Hasil Uji F

Adapun hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.545	3	.848	5.094	.003 ^a
Residual	16.988	102	.167		
Total	19.533	105			

Sumber: Hasil penelitian, diolah (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai F sig nya $0,003 < 0,05$ maka H3 diterima dan dinyatakan profesionalitas dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil dari uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	0,361 ^a	0,105

Sumber: Hasil penelitian, diolah (2023)

Dari tabel diatas nilai *Adjusted R Square* 0,105 atau sebesar 10,5%. Hal ini menunjukkan dampak variabel profesionalitas dan komitmen pegawai terhadap *turnover intention* pegawai di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Sementara sisanya 89,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Profesionalitas terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear beganda dan uji t dengan nilai koefisien regresi 0,027. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa semua aspek profesionalitas yang meliputi kualitas sikap, pengetahuan dan keahlian yang harus dimiliki seorang pegawai untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan, profesionalitas akan berpengaruh pada peningkatan *turnover intention* di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor profesionalitas memiliki pengaruh terhadap terjadinya *turnover intention*. Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Agustia (2011) dimana profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3.4.2 Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa keterampilan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada PERUMDA Tirta Keumuneng Kota Langsa dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda dan uji t dengan nilai koefisien regresi 0,035. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa, pegawai yang lebih memiliki komitmen dikaitkan sebagai sikap cenderung lebih sedikit melakukan *turnover intention* di dalam sebuah perusahaan. Komitmen pegawai akan berpengaruh pada peningkatan *turnover intention* di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa, yang berarti jika komitmen pegawai bertambah maka *turnover intention* akan berkurang. Hasil ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutanto & Gunawan (2013) dan Paat, Tewal dan Jan (2017) dimana komitmen pegawai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3.4.3 Pengaruh Profesionalitas dan Komitmen Pegawai terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa profesionalitas dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa, dari hasil analisis data regresi linear dengan nilai signifikansi uji F $0,003 < 0,05$. Semakin tinggi profesionalitas maka semakin berkurang *turnover intention*, semakin tinggi komitmen pegawai maka akan semakin berkurang *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmawan (2017) dimana hasil penelitian tentang profesionalitas dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. Profesionalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Hasil negatif ditunjukkan dari hasil uji t 0,169 dan signifikan ditunjukkan oleh $t_{sig} 0,027 < 0,05$, maka hipotesis satu diterima.
2. Komitmen pegawai memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Hasil negatif ditunjukkan dari hasil uji t -0,194 dan signifikan ditunjukkan oleh t_{sig} sebesar $0,035 < 0,05$, maka hipotesis dua diterima.
3. Profesionalitas dan komitmen pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,5$ maka hipotesis tiga diterima.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini, yaitu:

1. Profesionalitas yang memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai di PERUMDA Air Minum Tirta keumuneng Kota Langsa, maka sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan yang membuat pegawai dapat meningkatkan kinerja dan menggali potensi setiap pegawai.
2. Komitmen pegawai yang memberikan pengaruh negative terhadap *turnover intention* pegawai di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa, maka sebaiknya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis yang akan menimbulkan rasa nyaman pada pegawai setiap bekerja.
3. *Turnover intention* pada PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa dapat dilihat dari fenomena pada pegawai keluar dari perusahaan, jadi disarankan pada pihak



manajemen PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa untuk memberikan memperhatikan kebutuhan pegawai dan memberikan jenjang karier yang jelas kepada pegawai yang akan menimbulkan rasa ingin tetap di dalam perusahaan.

REFERENSI

- Agustia, Dian. (2011). The Influence Of Auditor's Profesionalisme to Turnover Intention, an Expirical Study on Accounting Firm in Java and Bali, Indonesia. *Journal of Economics and Engineering*, 2 (1), 1-12.
- Darmawan, Didit. (2017). Pengaruh Profesionalitas, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Keinginan Keluar. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3 (3), 344-364.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Paat, Gishella., Tewal, Bernhard dan Jan, Arazzi Bin, H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado. *Jurnal EMBA*, 5 (3), 3444-3454.
- Paramitha, Novena Mayayu. (2014). Pengaruh Gaya Hidup Sehat Untuk Mengatasi *Turnover Intention* yang Terjadi di Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 9 (25), 83-93.
- Mustika, Widya. (2019). Pengaruh Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 5 (1), 103-116.
- Rizal, Khairul., Parno, Parno., dan Komariyah, Kokom. (2018). Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab dan Pendidikan terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Syariah di Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4 (1), 71-80.
- Sugiyono. (2018). *Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, Harwin., Junarto, Yushuo., Kaihatu, Thomas Stefanus., dan Kartika, Endo Wijaya. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan terhadap *Turnover Intention* di Dragon Star Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2 (2), 466-478.
- Sutanto, M. Edyy., dan Gunawan, Carin. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1); 1090-2087.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.