

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan Bagian *Medical Representative* PT Mersifarma Malang

Rangga Dio Maydano Wicaksono*

Abd. Kodir Djaelani**

M. Khoirul ABS***

Email : ranggamaydano@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Companies with good management should realize that the nature of employees as human beings has needs to be fulfilled. From the desire to meet basic needs, to the effort to meet secondary needs. Lack of attention to the needs and desires of employees will have a bad impact on the company itself so that it will result in the level of employee loyalty decreasing. If a manager is wrong in determining the leadership style for his employees, it will have an impact on decreasing employee loyalty, this will affect the growth of Turnover Intention in a company. Pharmaceutical companies in general will experience a condition where the employee turnover in the Medical Representative section is very large, so the researchers chose PT Mersifarma Malang branch

Keywords: *Leadership Style, Loyalty, Turnover Rate.*

Pendahuluan

Pada masa sekarang ini sumber daya manusia (SDM) merupakan motor penggerak dalam suatu perusahaan, dan sangat berpengaruh pada berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu, salah satu aspek yang penting dalam organisasi perusahaan adalah mempertahankan keberadaan karyawan dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam menekan tingkat *Turnover* karyawan. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Gaya kepemimpinan dapat diwujudkan dalam tiga bentuk, antara lain *affective*, *normative*, dan *continuance commitment* Allen dan Meyer (2013:63). Bentuk *affective* mengarah pada keterikatan emosional karyawan, dimana karyawan berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Bentuk *normative* lebih mengarah pada komitmen karyawan untuk patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bentuk *continuance commitment* mengarah pada pertimbangan kerugian biaya apabila karyawan keluar dari organisasi sehingga menimbulkan komitmen untuk tetap berada dalam organisasi. Dengan adanya bentuk tersebut manajer hendaklah memahami setiap karakteristik karyawannya demi mewujudkan gaya kepemimpinan yang ideal.

Perusahaan dengan manajemen yang baik seharusnya menyadari bahwa hakikat karyawan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar, sampai kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan sekunder. Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan dan keinginan karyawan akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan itu sendiri sehingga akan mengakibatkan tingkat loyalitas karyawan menurun. Husni (2018) loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada

seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Bila seorang manajer salah dalam menentukan gaya kepemimpinan kepada karyawannya akan berdampak pada menurunnya loyalitas karyawan, hal tersebut akan mempengaruhi pertumbuhan *Turnover Intention* dalam suatu perusahaan. Mahdi (2012) mengemukakan intensi *Turnover* yang terjadi merupakan keinginan dari karyawan itu sendiri untuk berhenti dari pekerjaannya. *Turnover* dapat menimbulkan masalah serius, terlebih jika karyawan yang keluar dari perusahaan adalah karyawan yang memiliki keahlian terampil yang krusial sehingga perusahaan mengalami penurunan kinerja. Maka semakin ideal gaya kepemimpinan yang digunakan, semakin rendah pertumbuhan *Turnover Intention* perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Asj'ari (2016) menyatakan bahwa peningkatan dan penurunan *Turnover Intention* karyawan salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dia terima. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi maupun pekerjaan secara umum memiliki kecenderungan percaya bahwa pekerjaan adalah sentral dari hidup mereka. Mereka percaya kerja merupakan penghargaan bagi mereka. Juga, mereka secara mudah menunjukkan sikap menentang terhadap kemalasan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap jabatan atau pekerjaan akan merasa bahwa pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Nilai kepengaruhannya dari gaya kepemimpinan terhadap *Turnover intention* karyawan adalah negatif, artinya jika gaya kepemimpinan tinggi maka *Turnover intention* karyawan rendah dan sebaliknya.

Peneliti memilih *Turnover* karyawan dikarenakan karyawan adalah aset yang berharga dalam suatu perusahaan. Jika *Turnover* karyawan besar dalam suatu perusahaan maka pertumbuhan perusahaan tersebut akan terhambat. Hal ini disebabkan karena perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih untuk mencari karyawan baru, terlebih jika perusahaan kehilangan karyawan yang berpotensi untuk meningkatkan perkembangan dalam perusahaan tersebut.

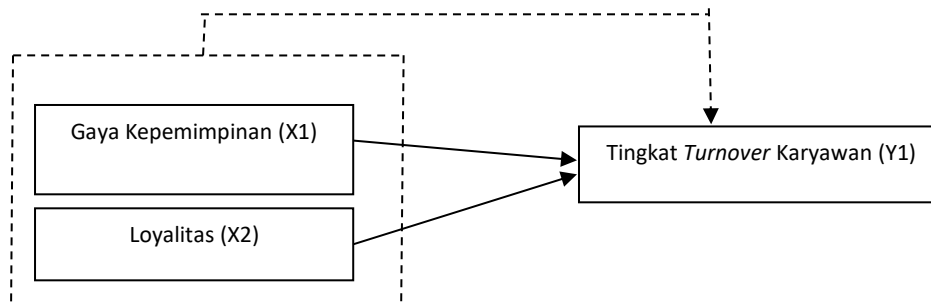
Peneliti memilih gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan dikarenakan manajer perusahaan dan karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sehingga berkembang atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan manajer perusahaan dan juga loyalitas karyawan untuk memajukan perusahaan. Pemimpin yang baik dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawannya. Oleh karena itu manajer suatu perusahaan berkewajiban merealisasikan gaya kepemimpinan yang sesuai terhadap karakteristik setiap karyawannya.

Perusahaan farmasi pada umumnya akan mengalami kondisi dimana perputaran karyawan bagian *Medical Representative* sangat besar, sehingga peneliti memilih PT Mersifarma cabang Malang. Berdasarkan pengamatan peneliti pada fenomena PT Mersifarma cabang Malang yang merupakan perusahaan swasta di bidang farmasi, perusahaan tersebut gencar dalam membuka lowongan pekerjaan pada posisi *Medical Representative* yang disebar melalui situs web resmi perusahaan dan juga media sosial lowongan pekerjaan. Kebanyakan dari pemimpin perusahaan tersebut menggunakan karakter Gaya Kepemimpinan Otoriter dimana segala keputusan ditentukan oleh pemimpin. Dengan adanya fenomena tersebut, peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Bagian *Medical Representative* PT Mersifarma Malang”.

Tinjauan Teori

Hidayat (2018:143) mengemukakan Gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan, serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Hasibuan

(2016), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Mahdi (2012) menjelaskan bahwa intensi *Turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Keterangan :

- > Pengaruh Simultan
 -----> Pengaruh Parsial

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap tingkat *Turnover* karyawan pada PT Mersifarma Malang.
 H2 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap tingkat *Turnover* karyawan pada PT Mersifarma Malang.
 H3 : Terdapat pengaruh Loyalitas terhadap tingkat *Turnover* karyawan pada PT Mersifarma Malang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Mersifarma cabang Malang yang merupakan cabang perusahaan farmasi yang berlokasi di Jl. Karya Barat No. 5, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas serta variabel terikat yaitu *Turnover*. Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian yang sudah dikemukakan pada bab sebelumnya, berikut simpulan dalam penelitian ini :

1. Simpulan Deskriptif

- Turnover* pada PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* dengan indikator *Thinking of quitting*, *Intention to search for alternatives*, dan *Intention to quit* direfleksikan oleh indikator *Thinking of quitting* dengan pernyataan “Saya merasa tidak puas dalam bekerja dan perasaan jenuh”
 - Gaya Kepemimpinan pada PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* dengan indikator otoriter, delegatif, dan partisipatif direfleksikan oleh indikator otoriter dengan pernyataan “Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan”
 - Loyalitas Karyawan pada PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* dengan indikator keinginan untuk bertahan dalam organisasi, keinginan untuk berusaha maksimal, penerimaan penuh nilai nilai organisasi, dan setia pada perusahaan direfleksikan oleh indikator penerimaan penuh nilai nilai organisasi dengan pernyataan “saya selalu patuh terhadap aturan perusahaan”
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan berpengaruh penting terhadap tingkat *Turnover* karyawan pada PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative*.
 - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya berpengaruh penting terhadap tingkat *Turnover* karyawan pada PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative*.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh penting terhadap tingkat *Turnover* karyawan pada PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Deskripsi Gaya Kepemimpinan

PERNYATAAN	1		2		3		4		5		TOTAL		
	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ	Mean
OTORITER													
1. Pimpinan memiliki wewenang mutlak.	0	0	7	14	4	12	13	52	19	95	43	173	4.02
2. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan.	0	0	4	8	4	12	19	76	16	80	43	176	4.09
3. Bawahan tidak ada kesempatan untuk memberikan saran	4	4	11	22	3	9	16	64	9	45	43	144	3.35
DELEGATIF													
4. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan.	5	5	29	58	1	3	5	20	3	15	43	101	2.35
5. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.	15	15	21	42	3	9	3	12	1	5	43	83	1.93
6. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.	7	7	14	28	2	6	10	40	10	50	43	131	3.05
PARTISIPATIF													
7. Wewenang pimpinan tidak mutlak.	8	8	25	50	3	9	4	16	3	15	43	98	2.28
8. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan	4	4	21	42	3	9	10	40	5	25	43	120	2.79
9. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.	2	2	21	42	1	3	12	48	7	35	43	130	3.02
Mean											387	1156	2.99

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pimpinan memiliki wewenang mutlak.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 19 responden skor 95, Setuju 13 responden skor 52, Netral 4 responden skor 12, Tidak setuju 7 responden skor 14, skor mean diperoleh 4,02, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 16 responden skor 80, Setuju 19 responden skor 76, Netral 4 responden skor 12, Tidak setuju 4 responden skor 8, skor mean diperoleh 4,09, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Bawahan tidak ada kesempatan untuk memberikan saran.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 9 responden skor 45, Setuju 16 responden skor 64, Netral 3 responden skor 9, Tidak setuju 11 responden skor 22, Sangat tidak setuju 4 responden skor 4, skor mean diperoleh 3,35, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 3 responden skor 15, Setuju 5 responden skor 20, Netral 1 responden skor 3, Tidak setuju 29 responden skor 58, Sangat tidak setuju 5 responden skor 5, skor mean diperoleh 2,35, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 1 responden skor 5, Setuju 3 responden skor 12, Netral 3 responden skor 9, Tidak setuju 21 responden skor 42, Sangat tidak setuju 15 responden skor 15, skor mean diperoleh 1,93, dapat disimpulkan bahwa

- Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 10 responden skor 50, Setuju 10 responden skor 40, Netral 2 responden skor 6, Tidak setuju 14 responden skor 28, Sangat tidak setuju 7 responden skor 7, skor mean diperoleh 3,05, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 7. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Wewenang pimpinan tidak mutlak.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 3 responden skor 15, Setuju 4 responden skor 16, Netral 3 responden skor 9, Tidak setuju 25 responden skor 50, Sangat tidak setuju 8 responden skor 8, skor mean diperoleh 2,28, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 8. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 5 responden skor 25, Setuju 10 responden skor 40, Netral 3 responden skor 9, Tidak setuju 21 responden skor 42, Sangat tidak setuju 4 responden skor 4, skor mean diperoleh 2,79, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 9. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 7 responden skor 35, Setuju 12 responden skor 48, Netral 1 responden skor 3, Tidak setuju 21 responden skor 42, Sangat tidak setuju 2 responden skor 2, skor mean diperoleh 3,02, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 10. Tanggapan responden terhadap variable Gaya Kepemimpinan diperoleh skor mean 2,99, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 11. Skor yang diperoleh yang diharapkan = $43 \times 9 \times 5 = 1935$, skor yang diperoleh sesungguhnya = 1935, sehingga capaian dari harapan adalah = $1156 : 1935 \times 100\% = 59\%$ dari harapan.

Deskripsi Loyalitas

PERNYATAAN	1		2		3		4		5		TOTAL		
	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ	Mean
KEINGINAN UNTUK BERTAHAN DALAM ORGANISASI													
1. Saya bersedia bertahan di perusahaan.	4	4	24	48	4	12	7	28	4	20	43	112	2.60
2. Saya bekerja dengan senang di dalam perusahaan.	3	3	19	38	4	12	14	56	3	15	43	124	2.88
KEINGINAN UNTUK BERUSAHA MAKSIMAL													
3. Saya bersedia bekerja melebihi kondisi biasa.	7	7	12	24	4	12	11	44	9	45	43	132	3.07
4. Saya bersedia bekerja di luar jam kerja jika memungkinkan.	6	6	11	22	4	12	10	40	12	60	43	140	3.26
PENERIMAAN PENUH NILAI NILAI ORGANISAI													
5. Saya menerima kebijakan organisasi.	0	0	0	0	3	9	22	88	18	90	43	187	4.35
6. Saya selalu patuh terhadap aturan perusahaan.	0	0	0	0	4	12	17	68	22	110	43	190	4.42
SETIA PADA PERUSAHAAN													
7. Saya setia bekerja di perusahaan	4	4	22	44	4	12	7	28	6	30	43	118	2.74
8. Saya tidak memiliki keinginan untuk pindah perusahaan	6	6	24	48	3	9	5	20	5	25	43	108	2.51
Mean											344	1111	3.23

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya bersedia bertahan di perusahaan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 4 responden skor 20, Setuju 7 responden

- skor 28, Netral 4 responden skor 12, Tidak setuju 24 responden skor 48, Sangat tidak setuju 4 responden skor 4, skor mean diperoleh 2,60, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya bekerja dengan senang di dalam perusahaan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 3 responden skor 15, Setuju 14 responden skor 56, Netral 4 responden skor 12, Tidak setuju 19 responden skor 38, Sangat tidak setuju 3 responden skor 3, skor mean diperoleh 2,88, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 3. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya bersedia bekerja melebihi kondisi biasa.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 9 responden skor 45, Setuju 11 responden skor 44, Netral 4 responden skor 12, Tidak setuju 11 responden skor 22, Sangat tidak setuju 6 responden skor 6, skor mean diperoleh 3,07, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 4. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya bersedia bekerja di luar jam kerja jika memungkinkan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 12 responden skor 60, Setuju 10 responden skor 40, Netral 4 responden skor 12, Tidak setuju 11 responden skor 22, Sangat tidak setuju 6 responden skor 6, skor mean diperoleh 3,26, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 5. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menerima kebijakan organisasi.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 18 responden skor 90, Setuju 22 responden skor 88, Netral 3 responden skor 9, skor mean diperoleh 4,35, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
 6. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya selalu patuh terhadap aturan perusahaan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 22 responden skor 110, Setuju 17 responden skor 68, Netral 4 responden skor 12, skor mean diperoleh 4,42, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 7. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya setia bekerja di perusahaan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 6 responden skor 30, Setuju 7 responden skor 28, Netral 4 responden skor 12, Tidak setuju 22 responden skor 44, Sangat tidak setuju 4 responden skor 4, skor mean diperoleh 2,74, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 8. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya tidak memiliki keinginan untuk pindah perusahaan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 5 responden skor 25, Setuju 5 responden skor 20, Netral 3 responden skor 9, Tidak setuju 24 responden skor 48, Sangat tidak setuju 6 responden skor 6, skor mean diperoleh 2,51, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 9. Tanggapan responden terhadap variable Gaya Kepemimpinan diperoleh skor mean 3,23, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 10. Skor yang diperoleh yang diharapkan = $43 \times 8 \times 5 = 1720$, skor yang diperoleh sesungguhnya = 1111, sehingga capaian dari harapan adalah $= 1111 : 1720 \times 100\% = 64\%$ dari harapan.

Deskripsi *Turnover*

PERNYATAAN	1	2		3		4		5		TOTAL			
	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ	Mean
THINKING OF QUITTING													
1. Saya mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan.	1	1	6	12	5	15	16	64	15	75	43	167	3.88
2. Saya merasa tidak puas dalam bekerja dan perasaan jenuh.	4	4	9	18	2	6	12	48	16	80	43	156	3.63
3. Saya tidak memiliki rasa antusias terhadap perusahaan.	3	3	9	18	5	15	12	48	14	70	43	154	3.58
INTENTION TO SEARCH FOR ALTERNATIVES													
4. Saya memiliki keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan lain.	1	1	5	10	3	9	13	52	21	105	43	177	4.12
5. Saya memiliki keinginan untuk aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan.	1	1	6	12	3	9	18	72	15	75	43	169	3.93
6. Saya sedang melamar pekerjaan di perusahaan lain.	16	16	9	18	1	3	8	32	9	45	43	114	2.65
INTENTION TO QUIT													
7. Saya mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan.	0	0	3	6	3	9	13	52	24	120	43	187	4.35
8. Saya menunjukkan perubahan sikap yang menurun dalam pekerjaan.	7	7	15	30	1	3	9	36	11	55	43	131	3.05
9. Saya bersedia meninggalkan perusahaan.	3	3	5	10	4	12	14	56	17	85	43	166	3.86
Mean										387	1421	3.67	

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 15 responden skor 75, Setuju 16 responden skor 64, Netral 5 responden skor 15, Tidak setuju 6 responden skor 12, Sangat tidak setuju 1 responden skor 1, skor mean diperoleh 3,88, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya merasa tidak puas dalam bekerja dan perasaan jenuh.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 16 responden skor 80, Setuju 12 responden skor 48, Netral 2 responden skor 6, Tidak setuju 9 responden skor 18, Sangat tidak setuju 4 responden skor 4, skor mean diperoleh 3,63, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya tidak memiliki rasa antusias terhadap perusahaan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 14 responden skor 70, Setuju 12 responden skor 48, Netral 5 responden skor 15, Tidak setuju 9 responden skor 18, Sangat tidak setuju 3 responden skor 3, skor mean diperoleh 3,58, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan lain.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 21 responden skor 105, Setuju 13 responden skor 52, Netral 3 responden skor 9, Tidak setuju 5 responden skor 10, Sangat tidak setuju 1 responden skor 1, skor mean diperoleh 4,12, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menerima kebijakan organisasi.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 15 responden skor 75, Setuju 18 responden skor 72, Netral 3 responden skor 9, Tidak setuju 6 responden skor 12, Sangat tidak setuju 1 responden skor 1, skor mean diperoleh 3,93, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya sedang melamar pekerjaan di perusahaan lain.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 9 responden skor 45, Setuju 8 responden skor 32, Netral 1 responden skor 3, Tidak setuju 9 responden skor 18, Sangat tidak setuju 16 responden skor 16, skor mean diperoleh 2,65, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

7. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 24 responden skor 120, Setuju 13 responden skor 52, Netral 3 responden skor 9, Tidak setuju 3 responden skor 6, skor mean diperoleh 4,35, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menunjukkan perubahan sikap yang menurun dalam pekerjaan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 11 responden skor 55, Setuju 9 responden skor 36, Netral 1 responden skor 3, Tidak setuju 15 responden skor 30, Sangat tidak setuju 7 responden skor 7, skor mean diperoleh 3,05, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
9. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menunjukkan perubahan sikap yang menurun dalam pekerjaan.” diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut : Sangat setuju 17 responden skor 85, Setuju 14 responden skor 56, Netral 4 responden skor 12, Tidak setuju 5 responden skor 10, Sangat tidak setuju 3 responden skor 3, skor mean diperoleh 3,86, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Tanggapan responden terhadap variable Gaya Kepemimpinan diperoleh skor mean 3,67, dapat disimpulkan bahwa Pegawai PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative* cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 Skor yang diperoleh yang diharapkan = $43 \times 9 \times 5 = 1935$, skor yang diperoleh sesungguhnya = 1421, sehingga capaian dari harapan adalah $= 1421 : 1935 \times 100\% = 73\%$ dari harapan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dinilai peneliti dirasa masih jauh dari kata sempurna, berikut keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Variabel bebas yang digunakan penelitian ini untuk meneliti pengaruh terhadap Tingkat *Turnover* karyawan hanya ada dua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel yang diteliti seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi karyawan dll.
2. Hasil penelitian ini hanya dapat digunakan oleh PT. Mersifarma cabang Malang khususnya pada bagian *Medical Representative* dikarenakan penelitian ini hanya dilakukan pada ruang lingkup PT. Mersifarma cabang Malang.

Saran

1. Bagi PT. Mersifarma cabang Malang bagian *Medical Representative*.
 - a. Untuk dapat memperhatikan kesejahteraan pegawai sebagai sarana untuk menopang pekerjaan supaya dapat bekerja dengan semangat yang lebih maksimal.
 - b. Untuk dapat memperhatikan hubungan atasan dan bawahan dalam memecahkan masalah supaya tidak ada kendala dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Untuk dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan sebagai pemecah masalah yang serupa
 - b. Untuk dapat mengkaji lebih banyak referensi yang digunakan untuk menentukan dan menambah variabel dalam penelitian yang serupa.
 - c. Untuk dapat lebih mempersiapkan diri dalam proses penelitian dari prosedur administrasi sampai dengan implementasi hasil sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih baik, efektif, dan efisien.

Referensi

- Allen dan Meyer. (2013), Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology* . 63: 1-8.
- Asj'ari, F. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Di Gresik. *Majalah Ekonomi _ ISSN No. 1411-9501 _ Vol. XXI No. 1 Juli 2016, 21(1411)*, 159–172.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 171.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Husni, Said Musnadi, dan Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. ISSN 2302-0199. Volume 2, No. 1, Januari 2018. pp. 88-98.
- Mahdi. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and *Turnover* Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9 (9). ISSN 1546-9239. Pp:1518-1526.

Rangga Dio Maydano Wicaksono* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma