

ABSTRAK

Hia, Ruth Erili. 2025. Strategi *Manager* dalam Meminimalisir *Turnover* Karyawan pada Usaha Tokosa di Kabupaten Nias Barat. Skripsi. Dosen Pembimbing. Odaligoziduhu Hia, S.E., M.M.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan menjadi tantangan bagi Usaha Tokosa di Kabupaten Nias Barat, yang diduga disebabkan oleh rendahnya komunikasi antara manajer dan karyawan, kurangnya sistem penghargaan, serta beban kerja yang tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang diterapkan oleh manajer dalam meminimalisir *turnover* karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama penyebab *turnover* karyawan di Usaha Tokosa adalah pemberian gaji yang kurang kompetitif, insentif yang tidak merata, serta beban kerja yang cukup tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut, manajer menerapkan beberapa strategi, yaitu pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang lebih nyaman melalui fasilitas dan komunikasi yang lebih baik, serta penyesuaian sistem kerja agar lebih fleksibel dan adil. Implementasi strategi ini berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, sehingga diharapkan mampu menekan angka *turnover* di perusahaan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi pengelola usaha serupa dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata Kunci: *Turnover* Karyawan, Strategi Manajer, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengelolaan SDM

ABSTRACT

Hia, Ruth Erili. 2024. *Manager Strategy in Minimizing Employee Turnover at Usaha Tokosa in West Nias Regency*. Mini Thesis. Supervisor. Odaligoziduhu Hia, S.E., M.M.

The high level of employee turnover is a challenge for Usaha Tokosa in West Nias Regency, which is thought to be caused by low communication between managers and employees, lack of reward systems, and workloads that are not commensurate with the compensation received. This study aims to analyze the strategies implemented by managers in minimizing employee turnover. The method used is qualitative research with a descriptive approach. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation, while data analysis uses the Miles, Huberman, and Saldana models. The results of the study indicate that the main factors causing employee turnover at Usaha Tokosa are the provision of less competitive salaries, uneven incentives, and high workloads. To overcome this, managers implement several strategies, namely employee training and development to improve work skills, creating a more comfortable work environment through better facilities and communication, and adjusting the work system to be more flexible and fair. The implementation of this strategy contributes to increasing employee satisfaction and loyalty, so it is expected to be able to reduce turnover rates in the company. This study provides insight for similar business managers in designing more effective human resource management policies.

Keywords: *Employee Turnover , Manager Strategy, Work Environment, Compensation, Human Resource Management*