

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu aset paling penting dalam operasional sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan berkomitmen tinggi menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja seringkali menjadi persoalan yang dihadapi oleh banyak organisasi, baik skala besar maupun kecil. Salah satu permasalahan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *turnover* karyawan, yaitu pergantian karyawan dalam suatu periode tertentu yang dapat memengaruhi stabilitas dan produktivitas organisasi.

Fenomena *turnover* karyawan tidak hanya terjadi pada perusahaan besar, tetapi juga pada usaha kecil dan menengah, termasuk sektor jasa dan hiburan. Tingginya *turnover* dapat menimbulkan dampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru, hingga menurunnya kualitas pelayanan. Berbagai studi menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama *turnover* adalah ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, sistem kompensasi, serta hubungan yang terjalin antara *manager* dan karyawan. Kondisi ini mencerminkan pentingnya hubungan industrial yang sehat dan harmonis dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Hubungan industrial merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengaturan hubungan kerja antara pihak manajemen dan karyawan. Hubungan yang harmonis dapat mendorong terciptanya komunikasi yang efektif, kerja sama, dan rasa saling percaya di lingkungan kerja. Dalam dunia kerja, hubungan industrial menjadi elemen penting yang memastikan keberlangsungan kegiatan usaha serta kesejahteraan karyawan. Hubungan industrial mengacu pada sistem yang mengatur interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, dengan

tujuan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta produktif. Menurut *International Labour Organization* (ILO), hubungan industrial yang sehat adalah kunci dalam menjaga stabilitas kerja, meningkatkan produktivitas, dan meminimalisir konflik antar pihak yang berkepentingan. Menurut Nujum dkk (2022) signifikansi hubungan industrial tidak hanya diakui pada tataran usaha makro, namun juga sangat relevan di lingkup mikro, seperti dalam operasional usaha mikro kecil dan menengah (UMKM).

Namun, di banyak negara berkembang, hubungan industrial yang tidak optimal seringkali memicu permasalahan tenaga kerja seperti tingginya angka *turnover*. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 menunjukkan bahwa rata-rata *turnover* karyawan di Indonesia pada sektor usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) mencapai presentase 18,5%, angka yang jauh lebih tinggi dibandingkan rata-rata global yang berkisar di angka 10-12%. Hal ini menjadi tantangan besar bagi pengusaha untuk menjaga stabilitas operasional, terutama karena dampak *turnover* yang tidak hanya mempengaruhi produktivitas tetapi juga meningkatkan biaya operasional perusahaan akibat pengeluaran untuk perekrutan dan pelatihan tenaga kerja baru.

Pada skala yang lebih spesifik, fenomena *turnover* karyawan juga ditemukan pada usaha di wilayah Kabupaten Nias Barat. Usaha Tokosa adalah sebuah usaha yang berlokasi di Jl. Onolimbu, Kecamatan Lahomi, Kabupaten Nias Barat, Sumatra Utara. Usaha ini didirikan pada tahun 2010 yang berkembang menjadi usaha penyedia peralatan rumah tangga, restoran, dan hotel. Pada Usaha Tokosa di Kabupaten Nias Barat, fenomena *turnover* karyawan menjadi perhatian serius. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa beberapa karyawan mengundurkan diri dalam kurun waktu singkat setelah bergabung. Hal ini diduga berkaitan dengan minimnya komunikasi yang efektif antara *manager* dan karyawan, kurangnya sistem penghargaan yang memadai, serta belum optimalnya pengelolaan konflik di lingkungan kerja. Kondisi ini memberikan indikasi

bahwa hubungan industrial di Usaha Tokosa perlu diperbaiki melalui pendekatan strategis yang tepat.

Dalam situasi tersebut, faktor seperti *turnover* karyawan yang tinggi dapat menjadi ancaman serius bagi stabilitas operasional. Penelitian dari Dewi dkk (2024) mengemukakan bahwa tingginya tingkat *turnover* karyawan sering kali berkaitan erat dengan kekurangan strategi manajemen yang proaktif dalam mengelola hubungan kerja serta membangun lingkungan yang nyaman dan produktif. Sedangkan menurut teori manajemen hubungan karyawan, salah satu fungsi penting dari manajemen adalah membangun komunikasi yang efektif dan harmonis antara pimpinan dan tim. Dalam konteks ini, Harmen dkk (2024) mengungkapkan bahwa *manager* berperan sebagai fasilitator untuk mengatasi hambatan komunikasi dan mengurangi potensi konflik yang dapat merusak suasana kerja.

Penelitian terdahulu oleh Rahadi (2021) menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik serta komunikasi yang efektif antara *manager* dan karyawan dapat secara signifikan mengurangi tingkat *turnover* karyawan, terutama di sektor UKM. Selain itu, penelitian Suharyono (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak pada penurunan *turnover* karyawan secara signifikan. Kedua penelitian ini menekankan hasil bahwa manajemen yang responsif dan lingkungan kerja yang positif memiliki peran penting dalam meminimalisir *turnover*.

Sehingga berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa tertarik dalam mendalami fenomena masalah yang di temukan, yang kemudian mengangkat judul penelitian, yakni **“Strategi *Manager* dalam Meminimalisir *Turnover* Karyawan pada Usaha Tokosa di Kabupaten Nias Barat”**.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah mendalami berbagai langkah *managerial* yang mencakup pendekatan komunikasi, pemberian insentif, pengelolaan hubungan kerja, serta upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam meminimalisir *turnover* karyawan pada Usaha Tokosa. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab *turnover* yang terjadi dan mengevaluasi efektivitas strategi yang telah dilakukan oleh *manager* dalam mempertahankan karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan tingginya *turnover* karyawan di Usaha Tokosa?
2. Bagaimana upaya *manager* dalam meminimalisir *turnover* karyawan di Usaha Tokosa?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan tingginya *turnover* karyawan di Usaha Tokosa Kabupaten Nias Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya *manager* yang tepat dalam meminimalisir *turnover* karyawan di Usaha Tokosa Kabupaten Nias Barat.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan baik secara teoritis maupun praktis.

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi untuk meminimalisir *turnover* karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi teoritis dalam memahami faktor-faktor penyebab *turnover* dan langkah-langkah strategis yang dapat diambil oleh *manager* untuk mengurangi fenomena tersebut, terutama dalam konteks usaha lokal seperti Usaha Tokosa di Kabupaten Nias Barat.

b. Secara Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi media pembelajaran yang berharga dalam memahami dan mengimplementasikan strategi *managerial* yang efektif untuk mengurangi *turnover* karyawan. Pengalaman ini juga memperkaya pengetahuan dan keterampilan peneliti dalam mengelola isu sumber daya manusia di dunia kerja.

2) Bagi Pihak Manajemen Usaha Tokosa

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan praktis bagi manajemen Usaha Tokosa dalam merumuskan kebijakan dan strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mempertahankan karyawan, dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja.

3) Bagi Universitas Nias dan Akademika

Penelitian ini memperkaya referensi dan literatur bagi Universitas Nias, khususnya Fakultas Ekonomi, dalam mengembangkan materi ajar tentang strategi *managerial* dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga menjadi bahan pembelajaran yang dapat digunakan oleh mahasiswa dan akademisi berikutnya.

4) Bagi Peneliti Lanjutan

Penelitian ini dapat menjadi dasar atau acuan dan pedoman bagi penelitian lanjutan, baik untuk menguji hasil penelitian ini

dalam konteks yang lebih luas maupun untuk mengembangkan model strategi baru dalam menangani *turnover* karyawan di sektor usaha lainnya.