



Analisis Turnover Karyawan di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias

INFO PENULIS

Iwannda Vortatema Gulo
Universitas Nias
iwanndavortatema@gmail.com

Ayler Beniah Ndraha
Universitas Nias
aylerndraha@gmail.com

Suka'aro Waruwu
Universitas Nias
sukawaruwu@gmail.com

Fatolosa Hulu
Universitas Nias
fatoshulu@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 3, Desember 2024
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Gulo, I. V., Ndraha, A. B., Waruwu, S., & Hulu, F. (2024). Analisis Turnover Karyawan di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (3), 1616-1628.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat turnover karyawan di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias serta strategi pengelolaannya. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumentasi terkait kinerja dan kebijakan SDM koperasi. Lokasi penelitian berada di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala, sebuah koperasi perempuan di Nias, yang dikenal aktif dalam kegiatan pemberdayaan ekonomi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa turnover karyawan di koperasi ini relatif rendah, yang meskipun dapat mengurangi risiko kehilangan karyawan berpengalaman, juga berpotensi menyebabkan stagnasi pada perkembangan keterampilan dan motivasi karyawan. Fenomena ini diidentifikasi sebagai dampak dari kurangnya evaluasi kinerja berkala dan proses promosi yang sistematis. Jenis turnover yang terjadi meliputi turnover internal meliputi rotasi, demosi, dan promosi dan turnover sukarela, di mana turnover internal mendominasi, terutama untuk mencegah monoton serta meningkatkan keterampilan karyawan. Kesimpulan yang diperoleh menunjukkan bahwa koperasi perlu mengimplementasikan strategi seperti rotasi jabatan yang terencana, promosi transparan, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan guna mendorong dinamika lingkungan kerja dan menghindari risiko stagnasi. Implementasi strategi ini diharapkan dapat mempertahankan tingkat turnover yang optimal, menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendorong inovasi untuk pencapaian tujuan koperasi.

Kata kunci: Turnover Karyawan, Koperasi Perempuan, Evaluasi Kinerja, Strategi Promosi, Stagnasi

Abstract

This research aims to analyze the employee turnover rate at the Osseda Faolala Consumer Cooperative Office of Nias Women and its management strategies. The research approach is descriptive qualitative, where data is collected through observation, in-depth interviews, and documentation analysis related to the cooperative's HR performance and policies. The research location was at the Osseda Faolala Consumer Cooperative Office, a women's cooperative on Nias, which is known to be active in economic empowerment activities. The results showed that employee turnover in this cooperative is relatively low, which, while it may reduce the risk of losing experienced employees, also has the potential to cause stagnation in the development of employees' skills and motivation. This phenomenon was identified as a result of the lack of periodic performance evaluations and a systematic promotion process. The types of turnover that occur include internal turnover-including rotations, demotions, and promotions-and voluntary turnover, where internal turnover predominates, mainly to prevent monotony and improve employee skills. The conclusions suggest that cooperatives need to implement strategies such as planned job rotations, transparent promotions, and continuous performance evaluations to encourage a dynamic work environment and avoid the risk of stagnation. The implementation of this strategy is expected to maintain an optimal turnover rate, create a productive work atmosphere and encourage innovation for the achievement of cooperative goals.

Keywords: Employee Turnover, Women's Cooperative, Performance Evaluation, Promotion Strategy, Stagnation.

A. Pendahuluan

Manajemen sebagai disiplin ilmu mencakup berbagai pendekatan, metode, serta teknik yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen tidak terbatas pada aspek administrasi atau tata kelola saja, tetapi juga mencakup ilmu dan seni dalam mengoptimalkan sumber daya manusia serta aset organisasi dengan cara yang efisien dan efektif (Abdullah, 2022). Dalam hal ini, manajemen memegang peran strategis untuk memastikan bahwa seluruh elemen organisasi bekerja secara sinergis dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, sehingga hasil yang dicapai selaras dengan sasaran organisasi (Pratama, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai salah satu elemen paling penting dalam organisasi, terutama dalam konteks koperasi yang berbasis ekonomi rakyat. SDM yang efektif dan berkinerja tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Ajabar (2020), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aktivitas yang esensial dalam organisasi, karena tidak hanya berfokus pada peningkatan dan pemeliharaan kinerja karyawan, tetapi juga memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu indikator penting dalam pengelolaan SDM adalah turnover atau pergantian karyawan. Turnover karyawan menjadi salah satu fenomena yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap organisasi. Tingginya turnover sering kali menimbulkan ketidakstabilan dalam organisasi, terutama jika organisasi harus terus merekrut dan melatih karyawan baru untuk menggantikan posisi yang kosong (Astiti et al., 2020).

Dalam organisasi koperasi, seperti halnya Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, turnover karyawan relatif rendah dan bahkan menjadi anomali yang menarik perhatian. Penelitian awal menunjukkan bahwa pada tahun 2022-2023, tingkat keluar-masuk karyawan di kantor koperasi ini tergolong rendah. Menurut data dari Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias (2024), jumlah karyawan yang keluar dan masuk dalam periode tersebut cukup terbatas, menunjukkan adanya kestabilan dalam organisasi tersebut. Fenomena rendahnya turnover ini menarik untuk diteliti lebih lanjut, mengingat banyak faktor eksternal seperti peluang kerja, persaingan ketat, dan sistem reward yang biasanya memicu perpindahan karyawan ke perusahaan lain (Deswarta et al., 2021).

Dalam konteks ini, turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan memainkan peran penting. Turnover intention merupakan kondisi psikologis yang memicu keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, rendahnya kompensasi, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memicu turnover intention (Pricelda dan Pramono, 2021). Namun, di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, rendahnya tingkat turnover dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal yang membuat karyawan merasa nyaman dan enggan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan.

Secara teori, motivasi kerja dipandang sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam jangka panjang. Hasibuan (dalam Febrianti, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya dorong yang dapat menciptakan semangat kerja dalam diri individu. Hal ini sejalan dengan pandangan Kurniawan (2022), yang menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah perilaku yang didorong oleh kebutuhan tertentu dan diarahkan pada pencapaian tujuan yang spesifik. Di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, faktor motivasi kerja kemungkinan memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas karyawan, terutama mengingat bahwa beberapa karyawan tetap bertahan meskipun mendapat tawaran pekerjaan lain dengan posisi dan gaji lebih tinggi. Stabilitas tersebut dapat dikaitkan dengan faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan keamanan dalam pekerjaan, yang berperan penting dalam mengurangi keinginan untuk pindah.

Lebih lanjut, aspek budaya organisasi yang kuat juga menjadi faktor kunci yang menjaga rendahnya tingkat turnover di kantor koperasi ini. Koperasi sebagai sebuah organisasi yang berbasis pada prinsip-prinsip kerakyatan dan asas kekeluargaan memiliki karakteristik budaya yang unik. Dalam koperasi, keberpihakan terhadap anggota dan nilai gotong-royong tercermin dalam setiap kebijakan organisasi, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung kesetiaan dan rasa memiliki di kalangan karyawan (Jumaidi, 2021). Karyawan di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias kemungkinan merasa lebih dihargai dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi. Budaya organisasi yang demikian dapat

menumbuhkan komitmen yang kuat pada karyawan, sehingga mereka merasa enggan untuk meninggalkan organisasi meskipun ada kesempatan kerja di tempat lain.

Namun, fenomena minimnya turnover ini juga dapat membawa risiko bagi organisasi, terutama dalam hal kurangnya dinamika dan inovasi. Menurut Sudiro (2021), turnover yang terkendali dapat memberikan kontribusi positif terhadap pembaharuan dalam organisasi, karena memungkinkan masuknya ide-ide baru dan penyesuaian strategi yang lebih fleksibel. Jika organisasi cenderung mempertahankan karyawan yang sama dalam jangka waktu yang lama tanpa adanya penyegaran, maka hal ini dapat menyebabkan zona nyaman yang berpotensi menghambat perkembangan organisasi. Pada titik ini, Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias perlu mempertimbangkan kebijakan yang memungkinkan rotasi atau pengembangan karir bagi karyawan, agar organisasi tetap dinamis dan adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi minimnya turnover karyawan di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. Berdasarkan observasi awal, rendahnya turnover di kantor ini mungkin terkait dengan beberapa faktor seperti gaji yang memadai, kepuasan kerja, budaya organisasi yang kuat, serta hubungan interpersonal antar karyawan yang harmonis. Namun, untuk memahami fenomena ini secara komprehensif, diperlukan pendekatan analitis yang mendalam yang melibatkan karyawan dan manajemen dalam proses pengumpulan data. Studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, serta memberikan rekomendasi bagi pengelolaan SDM yang lebih efektif dalam lingkungan koperasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor koperasi. Dengan memahami fenomena turnover di organisasi koperasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menekan tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan di sektor koperasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pengambil keputusan di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias dalam mengembangkan kebijakan SDM yang lebih adaptif dan sesuai dengan karakteristik organisasi koperasi.

B. Metodologi

Pada bagian ini, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian mengenai "Turnover di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias" akan dijelaskan secara rinci, mulai dari pendekatan penelitian, jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, hingga instrumen, sumber data, teknik pengumpulan, dan analisis data.

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah rencana yang digunakan untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Pendekatan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan penelitian untuk menjaga konsistensi serta arah yang jelas. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata, frasa, atau simbol yang relevan, sehingga data dapat dianalisis dan diinterpretasikan. Pendekatan ini menekankan cara mengumpulkan, memproses, menganalisis, serta menginterpretasi data agar penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Dalam perspektif teoritis, pendekatan ini disesuaikan dengan disiplin ilmu terkait untuk menemukan konteks dalam pengolahan objek yang diteliti.

Penelitian ini memanfaatkan metode kualitatif karena fokus pada pengumpulan data berupa narasi, gambar, dan kata-kata, tanpa penekanan pada angka. Berdasarkan pendapat Bogdan dan Biklen dalam Sugiyono (2020:7), metode deskriptif kualitatif bertujuan untuk mengumpulkan data yang kemudian diuraikan secara sistematis, sehingga mudah dipahami. Penelitian ini juga memiliki sifat deskriptif, yang sesuai untuk menganalisis fenomena turnover pada Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, dan menggambarkan hasil analisis tersebut berdasarkan data kualitatif.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian deskriptif digunakan dalam studi ini untuk memberikan gambaran yang jelas terhadap objek penelitian berdasarkan data yang diperoleh. Menurut Sugiyono (2020:29), penelitian deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan suatu fenomena tanpa mencari hubungan kausalitas, sehingga memungkinkan analisis objek secara mendalam melalui metode seperti survei, observasi, wawancara, dan studi kasus. Berbeda dengan penelitian eksperimental yang bertujuan menguji hubungan kausal, penelitian ini tidak memanipulasi variabel, melainkan berfokus pada deskripsi fenomena turnover.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, yang berlokasi di Jl. Diponegoro Km.4 No. 461 A, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara.

Jadwal Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama empat bulan, mencakup tahapan persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian atau objek penelitian pada studi ini adalah fenomena "turnover." Menurut Sugiyono (2022:39), variabel penelitian adalah atribut yang dapat bervariasi, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih lanjut.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan subjek penelitian. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri adalah instrumen utamanya, yang memainkan peran penting dalam proses pengumpulan data (DiscoverPhDs, 2020).

Penelitian ini mengandalkan dua sumber data utama: data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi perusahaan secara langsung, sementara wawancara dilakukan melalui tanya jawab dengan para informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Informan penelitian adalah individu yang dianggap memiliki pengetahuan atau pengalaman relevan yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Daftar informan yang diwawancarai meliputi beberapa posisi di koperasi, seperti general manager, manajer keuangan, manajer kredit, dan kepala cabang, antara lain. Data sekunder, di sisi lain, diperoleh melalui dokumen tertulis dan literatur lain yang berkaitan dengan masalah penelitian, termasuk buku, jurnal, laporan penelitian sebelumnya, serta bahan dari internet.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data dianalisis secara deskriptif kualitatif, yang digunakan untuk menggambarkan setiap objek penelitian. Hasil wawancara dan observasi diolah dan dianalisis untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat. Langkah-langkah analisis data ini diambil dari model interaktif Miles dan Huberman (Sugiyono, 2020), yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses analisis dilakukan selama dan setelah pengumpulan data untuk memperdalam pemahaman terkait fenomena turnover di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, serta untuk memberikan kesimpulan yang kredibel berdasarkan hasil analisis.

Dengan metode dan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan pemahaman mendalam tentang fenomena turnover yang terjadi, serta menjawab pertanyaan penelitian secara komprehensif.

C. Hasil dan Pembahasan

Sejarah Umum Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias

Osseda pada awalnya merupakan kelompok ibu-ibu rumah tangga korban bencana alam gempa bumi yang melanda Pulau Nias pada tahun 2005. Kelompok ini awalnya difasilitasi oleh Non-Governmental Organization (NGO) yang hadir di Pulau Nias dengan membawa misi kemanusiaan, baik dalam pembangunan infrastruktur maupun peningkatan sumber daya manusia.

Pada tahun 2007, CU (Credit Union) primer ini digabung menjadi "Samolala" di daerah Nias Selatan dan "Faondrata" di wilayah Gunungsitoli, Nias, Nias Barat, dan Nias Utara. Saat itu, masing-masing CU besar memilih dewan pengurus dan pengawas sesuai dengan undang-undang perkoperasian. Pengurus dan pengawas terpilih memaksimalkan pelayanan bersama dengan lembaga pendamping. Pada tahun 2010, kedua CU besar ini disatukan untuk mempermudah pelayanan dengan nama "Koperasi Wanita Pelsada Faolala Perempuan Nias," yang memiliki nomor badan hukum: 518.503/61/BH/II/KK/2011 dan mencakup wilayah lima kabupaten/kota se-Kepulauan Nias. Pada tahun 2020, dilakukan perubahan Anggaran Dasar (PAD) menjadi "Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias," atau lebih dikenal dengan nama "Osseda."

Awalnya kegiatan CU bertujuan untuk mengajak perempuan pedesaan memiliki kemampuan menabung dengan jumlah tabungan awal dimulai dari Rp 5.000 (Lima ribu rupiah) per bulan. Perkembangan selanjutnya, pada tahun 2010, kelompok besar ini digabungkan menjadi satu dengan nama "Koperasi Wanita Pelsada Faolala Perempuan Nias." Penggabungan ini akhirnya memperoleh legitimasi yang sah sebagai koperasi pada tahun 2011 dengan diterbitkannya badan hukum nomor: 518.503/61/BH/II/KK/2011. Penggabungan ini dilakukan untuk mengefektifkan seluruh sistem kerja dan manajerial koperasi Osseda yang lebih terstruktur dan efisien.

Seiring berjalannya waktu, perkembangan koperasi ini semakin terlihat. Melalui strategi perencanaan tahun 2017, koperasi ini berencana melakukan pengembangan usaha, yakni pembangunan training center dan pengembangan produk Virgin Coconut Oil (VCO). Pengembangan ini kemudian mengharuskan adanya perubahan anggaran dasar (PAD) badan hukum dari K-PFPN. Melalui keputusan Rapat Anggota Tahunan (RAT) tahun buku 2019 pada tanggal 7 Agustus 2020, nama koperasi akhirnya berubah menjadi "Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias."

Ketua Dewan Pengurus Koperasi Osseda, Murniwati Waruwu, menjelaskan bahwa istilah "Osseda" memiliki makna tersendiri. Osseda merupakan penggabungan dua suku kata yang berasal dari bahasa Nias, yaitu "Ose," yang berarti tempat perteduhan kecil yang biasanya dibangun di area persawahan atau sekitar lahan pertanian, dan suku kata "Da," yang berarti "Kita." Sehingga, penggabungan kedua suku kata ini merujuk pada satu objek tertentu yang berarti sebagai tempat perteduhan bagi kita. Sedangkan istilah "Faolala" merupakan penggabungan dua nama Credit Union besar sebelumnya, yaitu "Faondrata" dan "Samolala." Meskipun demikian, suku kata "Faolala" juga memiliki arti tersendiri dalam bahasa Nias, yaitu

"berjalan pada satu arah dan tujuan yang sama." Sejak saat itu, Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias atau lebih dikenal dengan sebutan "Osseda" memulai perjalanannya dengan suasana yang baru.

Pada kondisi turnover di Kantor Koperasi Konsumen OSSEDA Faolala Perempuan Nias, tingkat turnover yang relatif rendah mengindikasikan adanya stabilitas dalam lingkungan kerja. Faktor yang mendukung rendahnya turnover ini adalah sistem evaluasi kinerja yang belum konsisten serta promosi yang belum sistematis, sehingga karyawan merasa aman dalam posisinya tanpa adanya dorongan untuk terus meningkatkan performa mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan Santoso (2022) yang menyebutkan bahwa turnover yang rendah dapat mengurangi risiko kehilangan karyawan berpengalaman, tetapi tanpa manajemen kinerja yang baik, hal ini berpotensi menciptakan stagnasi dan menghambat inovasi dalam organisasi.

Namun, rendahnya turnover ini dapat menyebabkan karyawan terjebak dalam "zona nyaman," yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan produktivitas. Gunawan (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja tanpa dinamika atau evaluasi berkala dapat membuat karyawan kehilangan semangat kerja dan menurunkan kinerja tim. Dalam konteks Koperasi OSSEDA, rendahnya turnover mengindikasikan adanya kurangnya dorongan bagi karyawan untuk berkembang, yang kemudian berdampak pada efisiensi operasional koperasi. Oleh karena itu, Koperasi OSSEDA melakukan evaluasi terhadap karyawan kontrak setelah tujuh tahun kerja untuk menentukan kelayakan mereka menjadi karyawan tetap. Namun, evaluasi berkala yang lebih intensif masih diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM di koperasi ini (Rahman, 2022).

Selain kondisi turnover, jenis turnover di Koperasi OSSEDA mencakup turnover internal melalui rotasi, demosi, dan promosi, serta turnover sukarela di mana karyawan memilih keluar dari organisasi. Berdasarkan wawancara dan observasi, rotasi internal lebih dominan dengan tujuan mengoptimalkan keterampilan karyawan dan menghindari kebosanan di lingkungan kerja. Demosi, di sisi lain, digunakan sebagai langkah korektif untuk karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan, sehingga memberikan kesempatan bagi mereka untuk memperbaiki performa (Rahmadani, 2023). Pendapat Sultriso (2022) mendukung bahwa rotasi efektif dapat menjaga dinamika organisasi dan membantu pengembangan karyawan secara luas. Namun, rendahnya turnover sukarela di koperasi ini juga menunjukkan adanya potensi stagnasi yang menghambat inovasi jika karyawan merasa terlalu nyaman.

Strategi manajemen turnover di Koperasi OSSEDA juga mencakup langkah fundamental, seperti analisis data karyawan untuk memahami pola turnover dan faktor-faktor penyebabnya. Survei kepuasan karyawan yang dilakukan secara berkala memberikan masukan penting bagi koperasi untuk memahami dinamika kerja dan merespons kebutuhan karyawan lebih baik. Dengan pemahaman yang lebih mendalam ini, koperasi dapat merumuskan kebijakan strategis yang responsif dan mengutamakan retensi karyawan.

Dalam upaya meningkatkan keterampilan karyawan, Koperasi OSSELDA juga menerapkan strategi rotasi posisi. Rotasi ini bertujuan memperluas wawasan karyawan dan mengatasi kebosanan. Menurut Setiawan (2022), rotasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi, sementara demosi tidak dipandang sebagai hukuman, melainkan sebagai kesempatan perbaikan. Strategi ini menunjukkan komitmen koperasi dalam mempertahankan motivasi karyawan.

Promosi juga menjadi komponen penting dalam strategi manajemen turnover di Koperasi OSSELDA. Sistem promosi yang adil dan transparan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, meningkatkan loyalitas, serta motivasi mereka untuk terus berkinerja optimal. Prabowo (2023) menyatakan bahwa sistem promosi yang baik mampu memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Secara keseluruhan, Koperasi OSSELDA perlu menjaga keseimbangan antara turnover sukarela dan turnover internal melalui rotasi, promosi, dan evaluasi berkala. Meskipun tingkat turnover yang rendah dapat menciptakan stabilitas, kebijakan manajemen yang proaktif dalam mengembangkan karyawan akan mendorong dinamika kerja yang lebih positif dan inovatif.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan mengenai turnover karyawan di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, dapat disimpulkan bahwa kondisi turnover karyawan di koperasi ini relatif rendah. Meskipun tingkat turnover yang rendah mengurangi risiko kehilangan karyawan berpengalaman, hal ini juga mengindikasikan kurangnya dinamika dan tantangan bagi karyawan, yang berpotensi membuat mereka terjebak dalam "zona nyaman." Ketidadaan evaluasi kinerja berkala serta proses promosi yang belum sistematis menjadi faktor utama yang menyebabkan stagnasi dalam pengembangan keterampilan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, kondisi turnover yang rendah ini, meski terlihat menguntungkan, perlu dikelola dengan lebih baik agar tidak menghambat efisiensi operasional koperasi.

Jenis turnover yang terjadi di koperasi ini meliputi turnover internal dan sukarela. Turnover internal, seperti rotasi, demosi, dan promosi, lebih mendominasi, dengan rotasi dilakukan untuk memaksimalkan keterampilan dan menghindari rutinitas monoton, sedangkan demosi digunakan sebagai langkah korektif bagi karyawan yang belum mencapai kinerja optimal. Promosi diadakan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, rendahnya tingkat turnover sukarela menunjukkan adanya risiko stagnasi, karena karyawan merasa kurang terdorong untuk berkembang lebih jauh.

Untuk mengelola turnover, Koperasi Osseda menerapkan strategi yang mencakup rotasi jabatan terencana, pengembangan proses promosi yang adil dan transparan, serta evaluasi kinerja yang rutin dan sistematis. Melalui rotasi jabatan, koperasi memberikan kesempatan bagi

karyawan untuk memperluas keterampilan dan pengalaman. Proses promosi yang transparan bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas, sedangkan evaluasi kinerja berkala membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan serta mencegah stagnasi. Dengan mengadopsi strategi-strategi ini, Koperasi Osseda diharapkan tidak hanya dapat mempertahankan tingkat turnover yang rendah tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, mendorong inovasi, dan mencapai tujuan kolektif.

E. Referensi

- Abdullah, S. (2022). Turnover dan dampaknya terhadap kinerja karyawan organisasi di sektor koperasi. *Jurnal Manajemen Koperasi Indonesia*, 11(4), 78-91.
- Ajabar. (2020). Sumber daya manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 73-85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 77-84. <https://onlinelibrary.unja.ac.id/jmbp/article/view/17146>
- Ardan, M. J. A. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan (Cetakan 1). CV Pena Persada.
- Arifin, H. (2022). Strategi pengelolaan turnover dalam organisasi sosial. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 18(3), 78-91.
- Arifin, Z. (2023). Kebijakan berbasis SOP: Strategi efektif untuk meningkatkan stabilitas organisasi. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 11(4), 67-80.
- Bagaskoro, V. (2022). Upaya mengurangi turnover intention melalui kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1104-1114.
- Coetzer, A., Inma, C., & Poisat, P. (2017). The job embeddedness-turnover relationship. *Personnel Review*, 46(6), 1070-1088. <https://doi.org/10.1108/pr-12-2015-0312>
- Darya, S. (2023). Perancangan dan penerapan competency matrix berbasis website pada departemen HRBP non produksi PT Dirgantara Indonesia. *ABAJ*, 2(3), 100-119. <https://doi.org/10.62201/abaj.v2i3.62>
- Delwi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 686-696. https://doi.org/10.1007/978-3-540-76435-9_15366

- Fauziyah, F., & Renaldi, R. (2021). Analisis sistem reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 12(3), 106-113. <https://doi.org/10.36418/covalue.v12i3.1236>
- Gea, R. P., Ndraha, A. B., Hulu, F., & Waruwu, S. (2023). Analisis urgensi sistem manajemen talenta guru di UPTD SD Negeri Dahana Humene. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(3), 2183-2193.
- Harefa, S. P., Ndraha, A. B., & Hulu, P. (2024). Evaluasi perencanaan pengembangan organisasi untuk peningkatan perekonomian masyarakat melalui koperasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(5), 18-26.
- Halawa, P. A., Ndraha, A. B., & Mendrofa, Y. (2023). Peran masyarakat dalam perencanaan sumber daya manusia di pemerintahan desa. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(3), 2119-2132.
- Kim, M., & Yi, Y. (2018). Impact of leader-member exchange on nurses' job satisfaction and turnover intention. *International Nursing Review*, 66(2), 242-249. <https://doi.org/10.1111/inr.12491>
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis urgensi pelatihan dalam pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(3), 1804-1814.
- Mullyadi, A. (2023). Prosedur pemecatan yang efektif dalam organisasi koperasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(3), 54-67.
- Hidayanto, A., Hartana, D., & Hapsari, I. (2012). Strategi manajemen perubahan untuk mendukung implementasi sistem informasi rumah sakit. *Jurnal Sistem Informasi*, 6(2), 108. <https://doi.org/10.21609/jsi.v6i2.283>
- Telaumbanua, B., Ndraha, A. B., Waruwu, E., & Lase, D. (2024). Pemberdayaan Masyarakat untuk Meningkatkan Perekonomian Keluarga Desa Onozitoli Sifaoroasi Kota Gunungsitoli. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(1), 61-69.
- Telaumbanua, F., & Ndraha, A. B. (2023). Strategi Pemerintah Daerah Dalam Penanggulangan Kemiskinan Pasca Pandemi Covid-19 Perspektif Ekologi Manajemen Di Kabupaten Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1631-1644.
- Telaumbanua, T. I., Mendrofa, Y., Ndraha, A. B., & Zalukhu, Y. (2024). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Pada UD. Tahu Murni Kota Gunungsitoli. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(4), 674-687.
- Tews, M., Michel, J., & Ellingson, J. (2013). The impact of coworker support on employee turnover in the hospitality industry. *Group & Organization Management*, 38(5), 630-653. <https://doi.org/10.1177/1059601113503039>

- Trybou, J., Malfait, S., Gemmel, P., & Clays, E. (2015). Nursing staff and their team: impact on intention to leave. *International Nursing Review*, 62(4), 489-496. <https://doi.org/10.1111/inr.12216>
- Waruwu, N. W., Ndraha, A. B., Waruwu, M., & Telaumbanua, E. (2023). Evaluasi Pelatihan Guru Di Smp Negeri 3 Hiliserangkai Kabupaten Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2172-2182.
- Waruwu, P. S., Lahagu, P., & Ndraha, A. B. (2023). Peran Dinas Sosial Dalam Menangani Korban Kekerasan Seksual Pada Anak di Kabupaten Nias Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 1101-1110.
- Widayati, C. and Yunia, Y. (2017). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3). <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Wu, X., Wen, B., & Du, M. (2015). A multi-level research on the antecedents and consequences of group task satisfaction. *American Journal of Industrial and Business Management*, 05(05), 264-271. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.55028>
- Zai, A., Waruwu, M. H., Telaumbanua, E., & Ndraha, A. B. (2024). Analisis Resistensi Pegawai Dalam Kebijakan Jam Kerja di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(4), 734-743.
- Zai, J. D., Lase, H., Mendrofa, Y., & Ndraha, A. B. (2024). Analisis Pengembangan Ekonomi Masyarakat melalui BUMDes di Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(2), 104-117.
- Zai, L. F., Ndraha, A. B., Mendrofa, S. A., & Lahagu, P. (2023). ANALISIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LOLOFITU MOI. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2158-2179.
- Zebua, E. T., Ndraha, A. B., Lahagu, P., & Hulu, F. (2024). Upaya Pemerintah Dalam Mengelola Diversity Sumber Daya Manusia Di Kecamatan Gunungsitoli Barat. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(4), 650-664.
- Zebua, F. S., Ndraha, A. B., Lahagu, P., & Telaumbanua, E. (2024). The Role of Village Government in Addressing Cultural Conflicts in Fadoro Fulolo Village, Lotu District, North Nias Regency. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 15(2), 178-183.
- Zebua, M. T., Ndraha, A. B., Hulu, F., Waruwu, E., & Bate'e, M. M. (2024). The Role of BPD in Monitoring and Evaluation to Improve the Performance of Sihare'o Siwahili Village Government. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting (DIJEFA)*, 5(3).
- Zebua, O., Zega, A., Zebua, R. D., Laoli, D., Dawolo, J., & Telaumbanua, B. V. (2024). Krisis biodiversitas perairan: Investigasi solusi berbasis komunitas untuk pemulihan ekosistem aquatik. *Manfish: Jurnal Ilmiah Perikanan dan Peternakan*, 2(2), 69-79.

- Zebua, P. J., & Ndraha, A. B. (2023). Evaluasi Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Desa Orahili Tumori Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungitoli). *BALANCE: Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 1-9.
- Zega, A., Gea, Y. V., Zebua, M. S., Ndraha, A. B., & Ferida, Y. (2024). Strategi Peningkatan Kesadaran Pajak Di Kalangan Generasi Muda Dalam Era Digital: Analisis Peran Teknologi Dan Pendidikan Menuju Indonesia Emas 2045. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan dan Teknik*, 1(2), 11-22.
- Zega, A., Susanti, N. M., Tillah, R., Laoli, D., Telaumbanua, B. V., Zebua, R. D., ... & Gea, A. S. A. (2024). Strategi Inovatif Dalam Menghadapi Degradasi Ekosistem: Kajian Terbaru Tentang Peran Vital Hutan Mangrove Dalam Konservasi Lingkungan. *Zoologi: Jurnal Ilmu Peternakan, Ilmu Perikanan, Ilmu Kedokteran Hewan*, 2(2), 71-83.
- Zega, A., Telaumbanua, B. V., Laoli, D., & Zebua, R. D. (2023). PHYSICAL WATER QUALITY PARAMETERS IN BOYO RIVER ONOWAEMBO VILLAGE, GUNUNGSITOLI SUBDISTRICT, GUNUNGSITOLI CITY. *JURNAL PERIKANAN TROPIS*, 10(2), 43-52.
- Zega, A., Zebua, R. D., Gea, A. S. A., Telaumbanua, B. V., Mendrofa, J. S., Laoli, D., ... & Zebua, O. (2024). Anatomi Ikan Kerapu (*Epinephelus* Sp.): Memahami Organ Dalam Tubuh Ikan dan Posisinya. *Samakia: Jurnal Ilmu Perikanan*, 15(1), 105-111.