

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah merupakan kebutuhan setiap manusia sebagai tempat berlindung dari keadaan alam sekitarnya. Namun bukan hanya itu rumah juga merupakan tempat beristirahat memulihkan kondisi fisik dan mental, maka dari itu semua orang menginginkan hunian yang aman dan nyaman.

Lajunya pertumbuhan penduduk di Indonesia khususnya kota Pekanbaru maka kebutuhan akan rumah tidak akan terhenti (semakin banyak). Dengan melihat prospek yang ada, banyak bermunculan perusahaan properti. Ketatnya persaingan, para pengembang harus cermat menangkap peluang dan kreatif dalam melaksanakan aktivitas pemasaran.

Untuk mencapai itu semua (tujuan yang diharapkan) maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten serta loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia diharapkan menjadi bagian dari perusahaan yang dapat meningkatkan nilai kompetitif perusahaan.

Semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu perusahaan, maka semakin mudah bagi perusahaan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, bagi perusahaan yang memiliki loyalitas para karyawannya rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi

yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (Susanto, 2010). Namun pada penelitian ini hanya memilih faktor komunikasi dan kompensasi sebagai variabel penelitian.

Manusia sebagai makhluk individu maupun sosial memiliki dorongan ingin tahu, ingin maju dan berkembang, maka salah satu sarannya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan kebutuhan mutlak bagi manusia. Dengan komunikasi manusia bisa menyampaikan informasi, opini, ide, konsepsi, pengetahuan, perasaan, sikap, perbuatan, dan sebagainya kepada seseorang secara timbal balik sebagai penyampaian maupun penerima komunikasi (Samosir, 2012).

Komunikasi yang baik akan mengakibatkan karyawan dapat saling berbagi informasi walaupun dengan tingkat jabatan yang berbeda, namun sering terjadi ketimpangan informasi dalam perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan kurang terbuka dalam menyampaikan pokok pikirannya, pimpinan tidak terlalu tertarik pada masalah bawahannya, sulitnya berkomunikasi dengan pimpinan sehingga informasi yang didapatkan kurang atau tidak sesuai dan lain sebagainya. Permasalahan ini akan mengakibatkan dampak yang kurang baik terhadap loyalitas karyawan karena mereka kurang diperhatikan dan merasa bukan bagian dari perusahaan itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatan berupa laba (profit) atau dividen dari modal yang diinvestasikan. Pendapatan besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaan, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya itu. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaga kerja (fisik dan fikiran) kepada sesuatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kemudian kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis memilih PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru sebagai objek penelitian. Sebelumnya PT. Rihasara Humairo Mulya ini bernama PT. Putri Perdana, PT. Putri Perdana didirikan pada tahun 2009 kemudian pada tahun 2014 PT. Putri Perdana berganti nama menjadi PT.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rihasara Humairo Mulya. PT. Rihasara Humairo Mulya terletak di Jalan Pesantren, Kulim, Pekanbaru. PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontraktor, developer, dan supplier.

Dan pada tabel dibawah ini dapat dilihat perkembangan jumlah kompensasi kepada karyawan dan tukang pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru.

Tabel 1.1 : Perkembangan Jumlah Pemberian Kompensasi kepada Karyawan dan Tukang PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru Riau tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Rata-rata Gaji Pokok/ Tahun (Rp)	Jumlah Rata-rata Gaji Pokok/ Bulan (Rp)
2012	35	39.375.000	1.125.000
2013	40	50.000.000	1.250.000
2014	43	61.275.000	1.425.000
2015	42	67.830.000	1.615.000
2016	40	76.000.000	1.900.000

Sumber : PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru, 2016

Dari tabel 1.1 dapat dilihat selama 5 tahun terakhir, perkembangan jumlah pemberian kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru cenderung mengalami fluktuatif, dimana tahun 2012 kompensasi yang diterima oleh karyawan tetap dan kontrak sebesar Rp 39.375.000. dan tahun 2013 sebesar Rp 50.000.000. Selanjutnya pada tahun 2014 sebesar Rp 61.275.000. Selanjutnya pada tahun 2015 meningkat sebesar Rp 67.830.000. Dan pada tahun 2016 kompensasi yang diberikan sebesar Rp 76.000.000.

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat jumlah karyawan masuk dan keluar serta tingkat LTO karyawan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru.

Tabel 1.2 : Jumlah karyawan yang masuk dan keluar serta tingkat *labour turnover* karyawan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Masuk	Keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Rata-rata jumlah karyawan	LTO
2012	37	2	4	35	36	11,11 %
2013	35	8	3	40	38	7,89 %
2014	40	5	2	43	42	4,76 %
2015	43	6	7	42	43	16,28 %
2016	42	5	7	40	41	17,07 %

Sumber : PT. Rihasara Humairo Mulya, 2016

Dari tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa perputaran karyawan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru berfluktuasi, pada tahun 2012 tingkat LTO sebesar 11,11%, tahun 2013 tingkat LTO menurun menjadi 7,89%, kemudian tahun 2014 mengalami penurunan sebesar 4,76%, tahun 2015 tingkat LTO kembali meningkat sebesar 16,28%, lalu tahun 2016 tingkat LTO meningkat kembali menjadi 17,07%.

Adapun berhentinya karyawan ini disebabkan oleh permintaan sendiri dari karyawan, disamping itu ada juga karyawan yang diberhentikan oleh pihak perusahaan karena beberapa alasan tertentu. Jika tingkat *labour turnover* perusahaan rendah maka menunjukkan bahwa karyawan betah dan merasa senang bekerja di PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru tersebut, sedangkan jika tingkat LTO karyawan tinggi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan terus mengalami peningkatan, hal ini menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan rendah.

Perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan (LTO) adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Tidak ada suatu standar angka *turnover* yang ideal bagi suatu perusahaan, karena struktur karyawan setiap perusahaan berbeda-beda.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. RIHASARA HUMAIRO MULYA PEKANBARU"

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas maka dapat dibuat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh komunikasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru?

3. Adakah pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru.

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru untuk mengetahui hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan, dalam hal ini komunikasi dan kompensasi sebagai acuan seorang atasan dalam mengelolah sumber daya manusia.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri atas 6 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variabel yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini merupakan bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang berisikan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah dilakukan.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.



UIN SUSKA RIAU