

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia yang dimaksud adalah beradaan karyawan. Karyawan adalah sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan ataupun organisasi. Karyawan atau pegawai memiliki peran penting dalam upaya peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Perusahaan atau organisasi menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang baik, sehingga prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Dapat disimpulkan bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat, karena kedua bagian tersebut sama-sama saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya.

Tingkat kedisiplinan karyawan sangat dibutuhkan bagi kepentingan perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan menambah semangat kerja.

Kedisiplinan adalah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia. Hasibuan (2013) mengatakan kedisiplinan

merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Sutrisno (2013) mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perkembangan suatu organisasi pasti mengalami hambatan dan rintangan, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Hambatan atau rintangan dari dalam perusahaan adalah tingkat kedisiplinan karyawan. Fitrah (2014) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana kasus yang terjadi pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya, perusahaan yang bergerak dalam bidang dealer mobil Honda. Karyawan PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya masih banyak yang datang terlambat jam masuk kerjanya. Keterlambatan jam masuk kerja ini disebabkan kurang ketatnya absensi karyawan. Usaha dari pihak PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, dilakukan dengan cara pembetulan presensi karyawan. Karyawan wajib hadir 8 jam per hari, keterlambatan dihitung mulai jam 8 pagi dengan batas waktu toleransi 5 menit. Saat ini karyawan diberikan *id-card* khusus sebagai alat cek absensi. Disamping itu pintu masuk perusahaan dibuat satu jalan, hal ini untuk mencegah karyawan yang pulang belum pada waktunya.

Peraturan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, karena karyawan masih sering terlambat. Remunerasi merupakan

faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Remunerasi yang adil maksudnya segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan tunjangan kerja yang mereka terima. Ada keseimbangan antara produktivitas dengan tunjangan kinerja yang diterima. Remunerasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai bayaran dari kontribusi yang telah dilakukan untuk organisasi (Surya, 2009).

PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya dalam memberikan remunerasi terhadap karyawan berdasarkan penjualan yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan, apabila penjualan meningkat akan mendapatkan bonus tetapi ada biaya administrasi dan bonus secara otomatis di potong. Pemotongan biaya administrasi ini dirasakan oleh karyawan sangat tidak memihak kepada karyawan. Pemberian bonus kepada karyawan tetapi tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya akan memberikan gaji kepada karyawan ketika dapat menjual produk perusahaan melebihi target. Sedangkan karyawan mendapatkan fasilitas menggunakan mobil pada saat tertentu saja. Pemberian penghargaan kepada karyawan tidak melihat masa kerjanya, tetapi diberikan kepada karyawan yang telah memenuhi target penjualan. Karyawan yang sudah mengabdikan lebih lama tidak akan menerima penghargaan, jika karyawan tersebut tidak dapat memenuhi target penjualan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan permasalahan diatas, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Remunerasi dan *Fairness* Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah remunerasi dan *fairness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya?
2. Manakah dari remunerasi dan *fairness* yang berpengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi dan *fairness* terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya.
2. Untuk mengetahui manakah dari remunerasi dan *fairness* yang berpengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan tentang remunerasi yang didapatkan oleh pihak karyawan dari perusahaan dan bentuk keadilan yang dialami oleh

karyawan dalam memperoleh hak-haknya dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan tersebut.

2. Bagi Akademisi, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan literatur dalam menunjang riset mahasiswa di masa mendatang.
3. Bagi Mahasiswa, hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan berpikir serta dapat menerapkan hasil selama perkuliahan secara praktis diterapkan di kehidupan keseharian.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan, memaparkan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II. Kajian Pustaka, berisi tentang teori-teori yang ada hubungannya dengan remunerasi dan fairness serta kedisiplinan karyawan.

BAB III. Metode Penelitian, menguraikan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengolahan data dan analisis data penelitian.

BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan, menguraikan mengenai gambaran umum objek/ subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis karena penelitian ini kuantitatif serta pembahasan.

BAB V. Penutup, berisi tentang simpulan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dihasilkan sedangkan saran yang dapat dijadikan sebagai evaluasi bagi perusahaan maupun penulis sendiri.