

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Remunerasi**

Remunerasi dapat dikatakan sebagai bonus yang diterima oleh seorang pegawai karena beban kerja yang telah ditanggungnya, maupun kedisiplinannya dalam bekerja. Misalkan seorang pegawai tersebut tidak pernah datang terlambat dalam ke kantor, sehingga perhitungan remunerasi bisa berbeda-beda tiap pegawai maupun tiap Instansi.

Sancoko (2010) menyatakan bahwa remunerasi adalah bentuk kompensasi yakni segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Tahar (2012) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Atau dengan kata lain kompensasi adalah sebuah balas jasa atas kontribusi yang pegawai berikan pada sebuah organisasi. Tahar (2012) menyatakan bahwa tujuan diberikan kompensasi adalah:

- a. Menarik orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan.
- b. Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan) akan merasa puas.

- c. Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.
- d. Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktifitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- e. Melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku.
- f. Memudahkan sasaran strategis. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik.
- g. Mengokohkan dan menentukan struktur. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hirarki statusnya, maka orang-orang dalam suatu posisi tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi lainnya.

Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas kesehatan, dana pensiun, cuti maupun santunan musibah.

Remunerasi seringkali disama artikan dengan istilah kompensasi. Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Pembedanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini memang jarang sekali dibahas. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksanaan remunerasi (Tahar, 2012).

Keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat

dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi. Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Iswanto, 2014).

Remunerasi diartikan sebagai payment atau pembayaran, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin.

Dirujuk dari (Ramadhan, 2016) dalam (Darmadji, 2012:68), terdapat beberapa indikator remunerasi, diantaranya sebagai berikut:

- a. Gaji pokok  
Gaji pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pegawai setiap bulan menurut *grade* dan bersifat tetap. Besarnya gaji pokok didasarkan pada pangkat dan golongan serta ruang gaji yang dimiliki oleh pegawai.
- b. Tunjangan  
Tunjangan yaitu pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Penetapan tunjangan lebih banyak bersifat kebijakan manajemen yang bertujuan untuk menunjang komponen remunerasi yang lain.
- c. *Benefit*  
*Benefit* yaitu imbalan tidak langsung atau imbalan tambahan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pegawai. Contoh *benefit*, seperti pelayanan, penghargaan, fasilitas kesehatan, dan sarana kerja.
- d. Bonus  
Bonus yaitu upah tambahan di luar gaji atau upah pegawai sebagai hadiah untuk memotivasi kinerja menjadi lebih baik. Upah tambahan ini biasanya dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai atas capaian tertentu.

Pendapat mengenai remunerasi tersebut dapat disimpulkan bahwa, pemberian gaji pokok, tunjangan, *benefit* dan bonus diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja karyawan tersebut dalam upaya pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.

## 2. *Fairness*

Wiyono (2012) mendefinisikan *fairness* sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Robbins (2012) keadilan didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil. Lambert dan Hogan (2011) mendefinisikan keadilan sebagai tingkat persepsi karyawan terkait keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil tersebut.

Ivancevich (2008) *fairness* didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai seberapa adil mereka diperlakukan dalam transaksi sosial di tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa keadilan merupakan persepsi dari seorang karyawan yang dirasakan tentang perlakuan adil dari organisasi kepada karyawan.

### a. Dimensi *Fairness*

*Fairness* dikonseptualisasikan sebagai kombinasi dari berbagai dimensi. Ada tiga dimensi utama pada keadilan, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Usmani dan Jamal, 2013).

### 1) *Fairness* Distributif

*Fairness* distributif menurut Usmani dan Jamal (2013) adalah persepsi mengenai sejauh mana *rewards* dialokasikan secara adil oleh organisasi. Ivancevich (2008), *fairness* distributif didefinisikan sebagai keadilan yang dipersepsikan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan diseluruh organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa *fairness* distributif yaitu persepsi karyawan tentang *fairness* mereka dapatkan dari organisasi telah sesuai dengan apa yang mereka lakukan pada organisasi. Contoh dari *fairness* distributif yaitu, gaji, pengakuan, bonus, rewards, dan lain-lain.

### 2) *Fairness* Prosedural

*Fairness* prosedural menurut Wiyono (2012), adalah persepsi yang dipengaruhi oleh sejauh mana alokasi keputusan yang dirasakan karyawan telah dibuat sesuai dengan metode dan pedoman yang adil. Robbins (2012), keadilan prosedural didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan-penghargaan. Terdapat dua elemen penting dalam keadilan prosedural, yaitu pengendalian proses dan penjelasan dari pimpinan.

Wiyono (2012), *fairness* prosedural didefinisikan sebagai pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses yang digunakan oleh organisasi untuk menentukan keputusan, seperti siapa yang menerima

promosi, berapa kenaikan gaji yang akan diberikan, dan bagaimana pembayaran bonus akan dialokasikan. *Fairness* prosedural merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai prosedur yang dibuat dalam penentuan hasil yang diterima karyawan dan proses penentuan keputusan penting lainnya. Contoh dalam keadilan prosedural yaitu proses penentuan promosi, proses pemutusan hubungan kerja, proses kenaikan gaji, dan lain-lain.

### 3) *Fairness* Interaksional

Robbins (2012), *fairness* interaksional didefinisikan sebagai, tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi. Wiyono (2012), keadilan interaksional didefinisikan sebagai, bagaimana karyawan diperlakukan dalam organisasi oleh atasan mereka. Hal tersebut menunjukkan bagaimana manajemen memperlakukan karyawan, dan termasuk menunjukkan tingkat hormat, kejujuran dan pemahaman dari atasan.

Kesimpulan *fairness* interaksional merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan atas perlakuan dengan hormat dan bermartabat yang diterima dari atasannya, dan keadilan interaksional ini mencakup keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Contoh dari keadilan interaksional yaitu memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat, ketika membuat keputusan atasan peduli dengan hak-hak karyawan,

ketika membuat keputusan atasan menyampaikan dengan jelas dan logis, dan lain-lain.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Fairness*

Faktor yang mempengaruhi *fairness* organisasional diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan (Wiyono, 2012).

- 1) Karakteristik tugas. Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.
- 2) Tingkat kepercayaan bawahan. Sejauhmana kepercayaan karyawan terhadap atasan. Semakin tinggi kepercayaan karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.
- 3) Frekuensi umpan balik. Semakin sering umpan balik dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.
- 4) Kinerja manajerial. Sejauhmana peraturan yang ada diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.
- 5) Budaya organisasi. Persepsi mengenai sistem dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

c. Indikator *Fairness*

*Fairness* merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu organisasi tersebut.

Dirujuk dari (Istiqomah, dkk., 2014:5) dalam (Mas'ud, 2004) terdapat beberapa indikator *fairness*, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Imbalan  
Imbalan yang adil dimana karyawan merasa diberi kontribusi secara adil dengan apa yang mereka kerjakan secara optimal.
- 2) Tanggung jawab  
Tanggung jawab dimana karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- 3) Tingkat pendidikan  
Tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan.
- 4) Fasilitas  
Fasilitas yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan.
- 5) Prestasi kerja  
Prestasi kerja yaitu suatu capaian kinerja karyawan yang di apresiasi oleh manajer.

Pendapat mengenai *fairness* tersebut dapat disimpulkan bahwa, ketidakadilan tidak akan terjadi apabila karyawan telah menunjukkan dedikasinya kepada perusahaan, dalam bentuk pemenuhan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan. Sehingga perusahaan akan memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

### **3. Perilaku Karyawan**

Robbins (2012) menyatakan bahwa perilaku kerja karyawan adalah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini dilakukan di lingkungan tempat kerja orang dengan tipe tersebut.

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa perilaku kerja karyawan adalah tanggapan atau reaksi yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di



lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe tersebut.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, perilaku kerja karyawan adalah tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan apa yang selama ini mereka lakukan terhadap pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan tersebut dengan penuh rasa tanggung jawab.

#### **4. Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2013) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

a. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Sutrisno (2013) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan  
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Pendapat mengenai disiplin kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja akan terlaksana dengan baik apabila karyawan diberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya, keteladanan dari pimpinan, peraturan yang mengikat, pemimpin yang tegas, pengawasan, perhatian seorang pimpinan kepada karyawan.

Singodimejo (2012), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Siagian (2011) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

## b. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin preventif  
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin korektif  
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- 3) Disiplin progresif  
Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

## c. Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Rivai (2011), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

#### d. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dirujuk dari (Setiawan, 2013:1246) dalam (Harlie, 2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu  
Karyawan diwajibkan hadir tepat pada waktunya.
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran  
Presentase kehadiran karyawan diutamakan dalam setiap kedatangan karyawan.
- 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja  
Jam kerja sudah ditentukan dan ditetapkan perusahaan.
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif  
Karyawan dituntut secara efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya  
Karyawan memiliki ketrampilan yang sudah disiapkan sejak dari awal bekerja.
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi  
Karyawan harus memiliki semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.
- 7) Memiliki sikap yang baik  
Karyawan harus memiliki sikap serta kepribadian yang baik.
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.  
Karyawan dalam bekerja harus memiliki ide-ide kreatif serta inovatif.

Pendapat mengenai disiplin kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa, karyawan harus hadir tepat pada waktunya, karyawan harus mentaati jam kerja yang ditetapkan perusahaan, karyawan mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, karyawan memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat dalam bekerja dan kreatif serta inovatif dalam melakukan pekerjaan.

## **B. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kedisiplinan Karyawan**

Moenir (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Ariana (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

Membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

## **2. Pengaruh *Fairness* terhadap Kedisiplinan Karyawan**

Robbins (2012) *fairness* didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut adalah adil.

Fitrah (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan.

### C. Penelitian Terdahulu

Berikut ini peneliti lampirkan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi peneliti pada pelaksanaan penelitian ini, antara lain:

1. Fitrah (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Istiqomah (2015) “Analisis Pengaruh Keadilan Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian pimpinan perlu mempertahankan komunikasi kepada bawahan berupa dorongan agar karyawan bekerja secara maksimal. Pimpinan dapat menyusun kebijakan baru guna meningkatkan motivasi, seperti pemberian reward atau pengakuan atas hasil kerja yang dicapai oleh para karyawannya.
3. Fitria (2014) “Pengaruh Pemberian Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja



pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda, sedangkan variabel remunerasi tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.

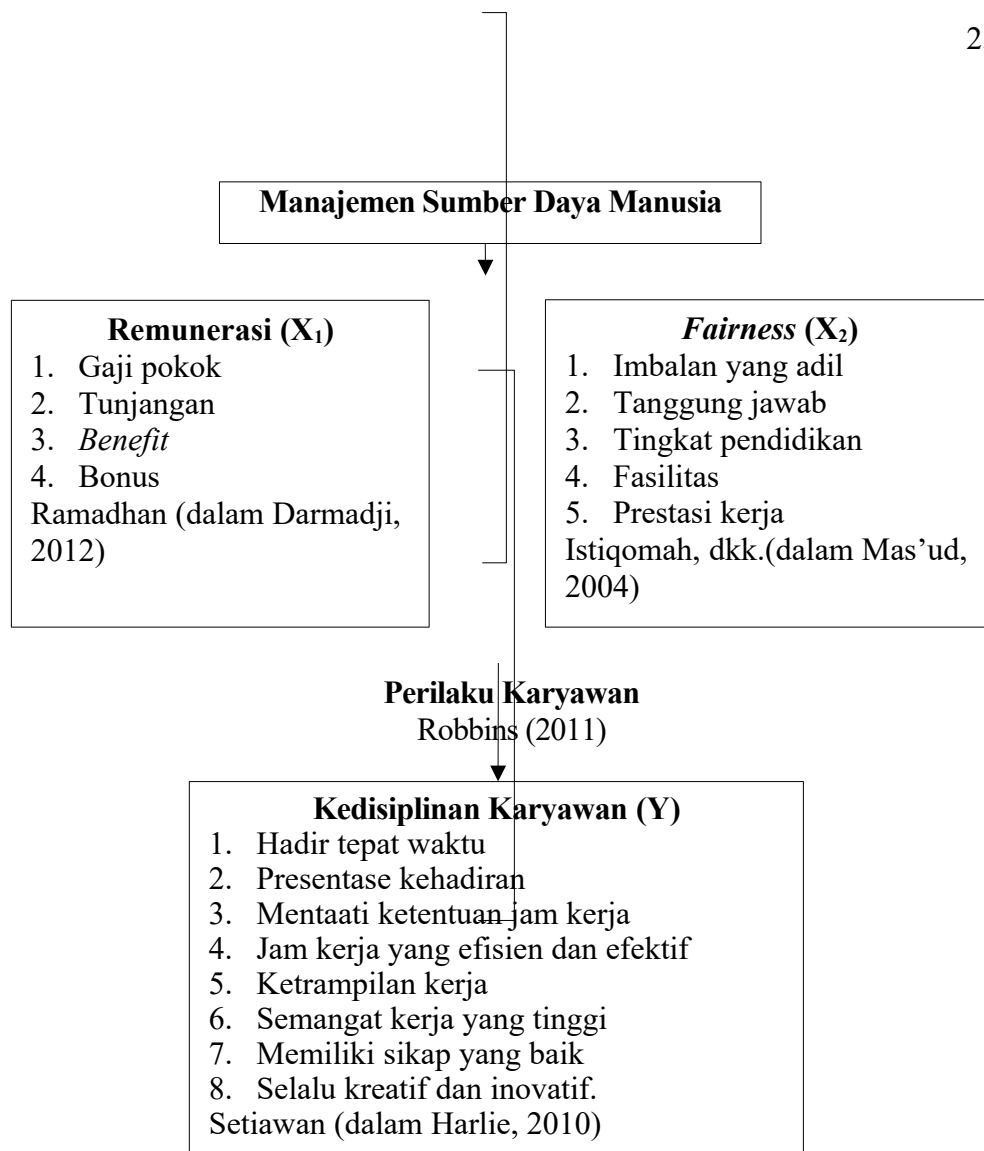
4. Widyastuti (2010) “Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Percontohan Serang”. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Percontohan Serang sudah sangat kuat dan signifikan.
5. Prakoso (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara”. Hasil penelitian Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara. Kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara.
6. Teja (2017) “Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Surakarta)”. Hasil penelitian remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Palagia (2014) “Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak di Kota Makassar”. Hasil penelitian remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar. Remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar. Motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah menggunakan analisa regresi linier berganda dengan mengangkat tema remunerasi dan kedisiplinan karyawan dependen. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah variabel yang digunakan berbeda-beda, sehingga penelitian ini dapat membandingkan pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

#### **D. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah menguji seberapa besar pengaruh pengaruh remunerasi dan *fairness* terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya dapat dijelaskan pada gambar berikut ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat peneliti rumuskan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. Diduga remunerasi dan *fairness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya.
2. Diduga dari remunerasi dan *fairness* terdapat pengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya.