

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah lepas dari sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak memumpuni dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah sejauh mana tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu. Sedangkan kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen terpenting dalam mencapai kinerja perusahaan yang memuaskan.

Kinerja (performance) mengacu kepada pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2003). Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa tingkat pencapaian karyawan dalam suatu perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat diketahui karyawan tersebut mumpuni atau tidak.

Menurut Moehariono (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan (Dessler, 2007). Pendapat tersebut juga didukung oleh Henry Simamora (2003) yang menyatakan bahwa salah satu faktor paling penting dari pekerjaan dimata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya. Apabila kompensasi dikelola dengan benar

maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Sedangkan menurut t. Hani Handoko (2008) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai kaya mereka di antara para karyawan dalam perusahaan, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka kinerja mereka bisa turun secara dramatis.

Bank Mandiri berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, **Bank Bumi Daya**, **Bank Dagang Negara**, **Bank Ekspor Impor Indonesia** dan **Bank Pembangunan Indonesia**, bergabung menjadi Bank Mandiri. Sejarah keempat bank tersebut dapat ditelusuri lebih dari 140 tahun yang lalu. Keempat bank tersebut telah turut membentuk riwayat perkembangan dunia perbankan di Indonesia.

Bank Dagang Negara merupakan salah satu bank tertua di Indonesia. Sebelumnya Bank Dagang Negara dikenal sebagai *Nederlandsch Indische Escompto Maatschappij* yang didirikan di Batavia (Jakarta) pada tahun 1857. Pada tahun 1949 namanya berubah menjadi *Escomptobank NV*. Selanjutnya, pada tahun 1960 *Escomptobank* dinasionalisasi dan berubah nama menjadi Bank Dagang Negara, sebuah bank pemerintah yang membiayai sektor industri dan pertambangan.

Bank Bumi Daya didirikan melalui suatu proses panjang yang bermula dari nasionalisasi sebuah perusahaan Belanda *De Nationale Handelsbank NV*, menjadi Bank Umum Negara pada tahun 1959. Pada tahun 1964, *Chartered Bank* (sebelumnya adalah bank milik Inggris) juga dinasionalisasi, dan Bank Umum

Negara diberi hak untuk melanjutkan operasi Bank tersebut. Pada tahun 1965, bank umum negara digabungkan ke dalam Bank Negara Indonesia dan berganti nama menjadi Bank Negara Indonesia Unit IV beralih menjadi Bank Bumi Daya.

Sejarah Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim) berawal dari perusahaan dagang Belanda N.V.Nederlandsche Handels Maatschappij yang didirikan pada tahun 1842 dan mengembangkan kegiatannya di sektor perbankan pada tahun 1870. Pemerintah Indonesia menasionalisasi perusahaan ini pada tahun 1960, dan selanjutnya pada tahun 1965 perusahaan ini digabung dengan Bank Negara Indonesia menjadi Bank Negara Indonesia Unit II. Pada tahun 1968 Bank Negara Indonesia Unit II dipecah menjadi dua unit, salah satunya adalah Bank Negara Indonesia Unit II Divisi Expor – Impor, yang akhirnya menjadi BankExim, bank Pemerintah yang membiayai kegiatan ekspor dan impor.

Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo) berawal dari Bank Industri Negara (BIN), sebuah Bank Industri yang didirikan pada tahun 1951. Misi Bank Industri Negara adalah mendukung pengembangan sektor – sektor ekonomi tertentu, khususnya perkebunan, industri, dan pertambangan. Bapindo dibentuk sebagai bank milik negara pada tahun 1960 dan BIN kemudian digabung dengan Bank Bapindo. Pada tahun 1970, Bapindo ditugaskan untuk membantu pembangunan nasional melalui pembiayaan jangka menengah dan jangka panjang pada sektor manufaktur, transportasi dan pariwisata.

Kini, Bank Mandiri menjadi penerus suatu tradisi layanan jasa perbankan dan keuangan yang telah berpengalaman selama lebih dari 140 tahun. Masing-masing dari empat Bank bergabung memainkan peranan yang penting dalam pembangunan Ekonomi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dibahas maka peneliti dapat mengambil suatu rumusan beberapa masalah yang akan dibahas

1. Apakah kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan atau parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. BANK MANDIRI (persero) Malang?
2. Apakah pemberian kompensasi langsung ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. BANK MANDIRI (persero) Malang?
3. Apakah pemberian kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. BANK MANDIRI (persero) Malang?

## 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin di capai ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan atau parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. BANK MANDIRI (persero) Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. BANK MANDIRI (persero) Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. BANK MANDIRI Malang.

## 1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Bank mandiri malang diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan bahwasannya kompensasi dan motivasi mempunyai peran yang sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Bagi penulis yaitu dapat memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

