

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia perbankan saat ini sedang mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga situasi ini menyebabkan bisnis perbankan menjadi kompetitif dan ketat. Persaingan yang ketat membuat bank semakin sulit mempertahankan loyalitas nasabah agar tidak berpindah ke bank lain (Ahmad et al., 2023). Keberhasilan suatu bank lebih bergantung pada kemampuan atau kecerdasan seseorang karyawan menjadi prioritas saat ini, apalagi persaingan dalam dunia usaha sangat ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sehingga semakin tinggi pula tuntutan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh Bank itu sendiri dimana seluruh sumber daya manusia dapat mengelola perusahaan dengan baik.

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting dalam mengelola sebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut John n.d.(2019) manajemen sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Bahkan berhasil dan tidaknya sebuah operasi perusahaan sangatlah tergantung dari pengelolaan sumber dayanya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh *Saratian et al.*, (2020) sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan atau

organisasi dalam mengelola dan mengatur karyawan sehingga dapat berfungsi produktif.

Peran sumber daya manusia (SDM) pada suatu organisasi sangat penting berperan utama dalam menetapkan tujuan, rencana, sistem, dan proses organisasi. SDM merupakan salah satu fungsi utama manajemen, dimana fungsi ini bertanggung jawab untuk mendorong seluruh karyawan agar bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan tidak hanya menjadi parameter internal, tetapi juga menjadi kunci keberhasilan bagi organisasi secara keseluruhan (Firdausi 2020). Nabila *et al.*, (2019) memberikan pendapat pekerja dianggap sebagai aset berharga untuk organisasi dan tingkat produktivitas serta kualitas karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, fokus pada kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan yang penting, mengingat penurunan kinerja dapat menghambat operasional perusahaan.

Fauzah dan Aziz, (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor wilayah Padang merupakan kantor wilayah ke 2 se Indonesia dan memiliki 13 Kantor Cabang yang terbagi menjadi tiga area Utama atau cluster, yaitu area Padang, Kepri dan Riau. Memiliki lebih dari 1000 karyawan terdiri dari pegawai tetap, Tenaga alih daya dan outsourcing, kantor wilayah padang saat ini dipimpin oleh Bpk. Khairul Salam. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan sangat mengandalkan kinerja karyawan sebagai faktor utama untuk

mencapai target, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan daya saing di tengah persaingan pasar yang kompetitif. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mendukung kelancaran aktivitas perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan secara keseluruhan. Untuk melihat kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor wilayah Padang merupakan kantor wilayah ke 2 se Indonesia dan memiliki 13 Kantor Cabang yang terbagi menjadi tiga area Utama atau cluster, yaitu area Padang, Kepri dan Riau maka dapat dilihat dari data kinerja pada tahun 2022 s/d 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Bank BNI Wilayah 02 Tahun 2022 s/d 2024

No	Unit Kerja	Kinerja		
		2022	2023	2024
1	Cabang Batam	2,38	2,32	2,92
2	Cabang Bukit tinggi	1,47	1,98	2,86
3	Cabang Dumai	2,94	2,78	2,49
4	Cabang Padang	3,40	3,10	2,57
5	Cabang Payakumbuh	3,42	2,79	2,20
6	Cabang Pekanbaru	3,24	2,38	2,58
7	Cabang Selatpanjang	2,89	2,78	2,63
8	Cabang Rengat	2,64	3,11	2,19
9	Cabang Sungai Penuh	2,60	2,49	2,31
10	Cabang Tanjung Balai Karimun	3,54	3,11	3,00
11	Cabang Tanjung Pinang	2,57	2,21	2,34
12	Cabang Tembilahan	4,19	3,74	2,90
13	Cabang Solok	2,11	3,20	2,10
Rata-Rata		2,88	2,77	2,55

Sumber: Bank BNI Wilayah 02 2025

KPI (Key Performance Indicator): 2 (Below), 2 s/d 2,99 (Meet) dan 3 s/d 5 (Exeed)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja cabang Bank BNI Wilayah 02 selama tiga tahun terakhir menunjukkan rata-rata kinerja tahunan yang cenderung menurun, yaitu 2,88 pada 2022, 2,77 pada 2023, dan 2,55 pada 2024. Berdasarkan KPI yang ditetapkan, mayoritas cabang berada dalam kategori

meet, dengan beberapa cabang menonjol masuk kategori *exceed*, seperti Cabang Tanjung Balai Karimun dan Tembilahan. Namun, terdapat cabang dengan kinerja rendah, seperti Cabang Bukit Tinggi yang sempat berada dalam kategori *below* pada 2022 dan 2023. Tren penurunan juga terlihat pada beberapa cabang, seperti Payakumbuh, Padang, dan Solok, sementara cabang seperti Tembilahan dan Tanjung Balai Karimun menunjukkan performa yang stabil atau menonjol. Secara keseluruhan, meskipun kinerja beberapa cabang memuaskan, rata-rata wilayah memerlukan perbaikan untuk menjaga keberlanjutan dan meningkatkan pencapaian di masa depan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Aprilianty Abdullah (2024) salah satu dari banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja seorang karyawan adalah faktor dari kepemimpinan etis. Kepemimpinan etis yang menunjukkan perilaku etis seperti akhlak, budi pekerti, tanggung jawab, kerja keras, disiplin, kejujuran batin membimbing bawahannya dan pemimpin yang beretika mempunyai karakter yang mampu mempengaruhi bawahan agar seorang pegawai dapat melakukan suatu pekerjaan terkendali dan terarah (Primadhani 2021). Oleh karena itu, kepemimpinan etis perlu dipelajari dan diterapkan dalam perkembangan perusahaan saat ini dengan pemimpin yang menerapkan perilaku positif berdasarkan etika akan memberikan contoh yang baik bagi karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan (Primadhani 2021). Menurut Abdullah (2024)

Karyawan dalam suatu perusahaan perlu memahami bagaimana hierarki dan tanggung jawab pemimpin untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi kinerja. Kualitas karyawan di suatu perusahaan tidak terlepas bentuk kepemimpinannya dalam memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang ada. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan, memberikan arahan jelas, dan mempengaruhi kemajuan perusahaan ketika menghadapi tantangan atau perubahan (Maudul et al., 2018).

Fenomena berdasarkan pengamatan selama bekerja di Bank BNI Wilayah 02 tiga tahun terakhir, yang mana masih terdapat kurangnya teladan etis dari pemimpin, lemahnya pengelolaan konflik, serta komunikasi yang tidak efektif antara pemimpin dan tim. Hal ini sering kali berdampak pada rendahnya motivasi karyawan, ketidakpuasan kerja, dan ketidak konsistenan pencapaian target. Selain itu, kesenjangan dalam penerapan nilai-nilai etis di berbagai unit kerja dapat memengaruhi kepercayaan pelanggan dan reputasi organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2024) dan Pomo et al., (2023) menemukan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain peran pemimpin yang etis, komitmen organisasi juga dinilai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya faktor komitmen organisasi ini terhadap era persaingan global setiap perusahaan menyadari krusial nya komitmen organisasi antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat menjadi kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Heri et al., (2022) Komitmen karyawan

merupakan faktor penting yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan. Komitmen merupakan penentu utama suatu karyawan untuk berusaha dalam mengidentifikasi dirinya pada tujuan organisasi sehingga karyawan dapat bertahan dalam organisasi, baik dalam jangka panjang atau pendek. Sedangkan menurut Delawati et al. (2024) komitmen organisasional didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Yusuf & Syarif (2018) “Komitmen organisasi adalah suatu sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan perusahaan, dengan tetap berada dalam organisasi, membantu mencapai tujuan dalam organisasi dan tidak ada pikiran untuk meninggalkan organisasi demi apapun. alasan. Sedangkan menurut Priansa (2020) mengatakan bahwa “komitmen organisasi merupakan wujud yang timbul dari kemauan, keikhlasan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.”

Dalam konteks Bank BNI komitmen seorang karyawan sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan organisasi, berikut fenomena mengenai komitmen organisasi karyawan berdasarkan pengamatan saat bekerja selama 3 tahun terakhir di Bank BNI Wilayah 02 yang mana terdapat fluktuasi pencapaian target, perputaran karyawan tinggi, dan rendahnya loyalitas di beberapa cabang mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta transparansi dalam pengembangan karier masih kurang. Rasa ketidakadilan dan komunikasi yang lemah antara manajer dan staf turut memengaruhi motivasi

kerja. Selain itu, terdapat perbedaan komitmen antara karyawan senior yang lebih loyal dan generasi muda yang cenderung pragmatis. Kondisi ini menegaskan perlunya strategi peningkatan keterlibatan, transparansi karier, dan penguatan budaya kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi secara menyeluruh. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2023), Kirani (2023), Putri & Muttaqin (2023) serta Rheznadhiya (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan kondusif baik secara fisik maupun non-fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja, mendorong kreativitas, serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, kebersihan ruang kerja, ketersediaan fasilitas, dan kenyamanan tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan fokus kerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, serta sistem manajerial yang mendukung. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan kerja yang positif dalam kedua aspek tersebut, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bukan hanya meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak baik terhadap produktivitas, tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan (Rheznadhiya, 2023). Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar

karyawan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa aman dan bekerja dengan optimal. Namun, meskipun lingkungan kerja fisik di Bank BNI Wilayah 02 selama tiga tahun terakhir telah memenuhi standar kenyamanan, masih terdapat tantangan dalam aspek lingkungan kerja non-fisik yang memerlukan perhatian. Salah satu masalah utama adalah komunikasi yang kurang efektif antara manajer dan staf, yang menyebabkan ketidakjelasan dalam ekspektasi kerja dan membuat karyawan merasa tidak dihargai. Selain itu, di beberapa cabang, terdapat perasaan kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, yang menyebabkan karyawan merasa terpinggirkan. Ketidakselarasan dalam kerja sama tim juga menjadi hambatan, di mana beberapa anggota tim tidak bekerja secara harmonis, yang berujung pada penurunan efektivitas dan hasil kerja

Lingkungan kerja non-fisik di Bank BNI Wilayah 02 selama tiga tahun terakhir menunjukkan beberapa tantangan yang perlu perhatian. Salah satu masalah utama adalah komunikasi yang kurang efektif antara manajer dan staf, yang menyebabkan ketidak jelasan dalam ekspektasi kerja dan membuat karyawan merasa tidak dihargai. Selain itu di beberapa cabang, terdapat perasaan kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, yang menyebabkan karyawan merasa terpinggirkan. Ketidak selarasan dalam kerja sama tim juga menjadi hambatan, di mana beberapa anggota tim tidak bekerja secara harmonis, yang berujung pada penurunan efektivitas dan hasil kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan fisik mendukung, masalah komunikasi dan pengakuan harus segera ditangani untuk menciptakan suasana kerja yang

lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utami et al., (2023), Sondakh et al., (2023), dan Luthan et al., (2023), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan.

Selain itu kepuasan kerja seorang karyawan secara tidak langsung juga dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil dari prestasi kerja yang sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan (Rahayu & Dahlia 2023). Kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, berkontribusi lebih maksimal, dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (Rahayu & Dahlia, 2023). Untuk mengukur kepuasan karyawan Bank BNI Wilayah 02 dapat dilihat jumlah karyawan dalam 3 tahun terakhir dalam tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah karyawan Bank BNI Wilayah 02 Tiga Tahun Terakhir

BNI KANTOR WILAYAH	JUMLAH PEGAWAI	TAHUN
W02	1399	2022
W02	1048	2023
W02	991	2024

Sumber : BNI Wilayah Padang

Penurunan jumlah karyawan di BNI Kantor Wilayah W02 dari 1.399 pada tahun 2022 menjadi 1.048 pada tahun 2023 dan 991 pada tahun 2024 bisa memberikan indikasi terkait kepuasan karyawan. Penurunan jumlah karyawan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah ketidakpuasan karyawan yang mendorong mereka untuk mencari peluang lain di luar perusahaan, atau adanya pengurangan pegawai sebagai bagian dari upaya efisiensi organisasi.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan tingginya angka perputaran karyawan, yang tercermin dalam pengurangan jumlah karyawan tersebut. Jika karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja, seperti kurangnya pengakuan, fasilitas yang tidak memadai, atau ketidakjelasan jalur karier, mereka lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan berhasil menciptakan lingkungan yang lebih memadai dan meningkatkan kepuasan kerja, penurunan jumlah karyawan bisa jadi lebih terkendali, dengan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi (Ritonga & Bahri 2022).

Alasan peneliti menjadikan kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel mediasi karena peranannya yang penting dalam menghubungkan variabel-variabel lain, seperti kepemimpinan etis, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai pendorong motivasi, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, kepuasan kerja memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, membuat mereka lebih bertekad untuk memberikan kontribusi lebih. Kepuasan kerja juga membantu menjelaskan bagaimana pengaruh kepemimpinan etis, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan retensi karyawan, karena karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama di perusahaan. Terakhir, kepuasan kerja memengaruhi perilaku karyawan dalam berinteraksi dengan kolega dan manajemen, yang berdampak pada kerja sama tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang krusial dalam penelitian mengenai

kinerja karyawan. Didukan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti et al., (2019) dan Fadhillah (2020) yang menemukan bahwa kepuasan mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bahri (2022) menemukan bahwa kepuasan mampu memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan. Serta Latupapua et al., (2021) menemukan bahwa kepuasan mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai fenomena yang telah dijelaskan di atas, peneliti menilai bahwa gaya kepemimpinan etis, komitmen kerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berperan penting dalam memengaruhi kinerja. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan fokus objek penelitian pada karyawan BNI Wilayah 02, guna menggali lebih jauh hubungan antara gaya kepemimpinan, komitmen, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di wilayah tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di jelaskan oleh peneliti diatas, penelitian ini mengajukan pertanyaan utama yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja Karyawan Pada Bank BNI Wilayah 02 Padang?
8. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan etis, komitmen organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Wilayah 02 Padang?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang?
5. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang?
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan Bank BNI Wilayah 02 Padang?
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja Karyawan Pada Bank BNI Wilayah 02 Padang?
8. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan etis, komitmen organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Wilayah 02 Padang?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis;

Pada penelitian sebelumnya (Nurhalizah and Jufrizen 2024) dan (Adhan et al. 2019) menunjukkan hasil penelitian terkait kepemimpinan etis, komitmen organisasi, lingkungan kerja yang dimediasi dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang mencoba menghubungkan fenomena tersebut pada konteks Indonesia masih jarang ditemukan. Pada Penelitian ini selanjutnya akan memperluas pemahaman general empiris model teoritis yang menjelaskan hubungan tersebut, khususnya pada konteks Indonesia. Dan melakukan penelitian pada bidang yang berbeda.

2. Selain manfaat teoritis, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis.

Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai Kepemimpinan Etis yang dapat secara luas dianggap sebagai salah satu hal yang paling penting dalam organisasi, karena pengetahuan dapat memberikan berbagai informasi dan wawasan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya guna untuk mencapai tujuan organisasi.

1.5. Sistematika Penulisan

Daftar isi penelitian ini yang direncanakanakan terbagi menjadi lima bab, dimana masing masingbabterdiridari sub bab dan sub subbab. Adapun garis besar sistimatika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Etis, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Bank BNI Wilayah 02 Padang serta di lengkapi juga dengan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari, operasional variabel, dan diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang karakteristik sampel penelitian (responden) yang dapat dikemukakan melalui bantuan tabel dan grafik. Bagian ini juga memuat analisis deskriptif dari variabel penelitian, hasil pengujian, Kemudian interpretasi atau pembahasan tentang hasil yang diperoleh, Pembahasan mengenai hasil penelitian dapat berupa penjelasan teoritik, baik secara kuantitatif, kualitatif, atau secara statistik atau juga hasil penelitian dapat dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu yang sejenis.

BAB V : KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN SERTA SARAN

Dalam bab ini, Kepentingan dari penemuan dan teori-teori pendukung, implikasi baik untuk praktisi dan akademis, dan implikasi kebijakan harus dapat ditekankan.