

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik.

Menurut Mujiatun et al., (2019:43) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut Mujiatun et al., (2019:52) ; Tugas atau pekerjaan yang dilakukannya, gaji, Peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir, Motivasi, Rekan Kerja, Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan.

Menurut Wijayanti,(2017:29) promosi adalah unsur dalam bauran pemasaran yang digunakan untuk memberitahukan, membujuk, dan mengingatkan tentang produk. Promosi adalah kesempatan seseorang dapat memperbaiki posisi

jabatannya. Promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Menurut Obiefuna, (2016:32) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

Menurut Ngalimun, (2019:46) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Damarasri(2020) Pengaruh Promosi Jabatan Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja Di Yayasan Ardhya Garini Cabang Lanud Suryadarma. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan Dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian Promosi Jabatan Dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Lingkungan Kerja pada Karyawan

Pt. Sekar Laut Di Surabaya. Hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata.

Penelitian yang dilakukan oleh Firman (2018) Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Retensi Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Promosi Jabatan Indonesia Tbk. Regional IV Jawa Tengah & D.I.Y). Hasil penelitian Promosi Jabatan berpengaruh signifikan Terhadap Retensi Karyawan Melalui Lingkungan Kerja.

Bank adalah sebuah lembaga intermediasi keuangan umumnya didirikan dengan kewenangan untuk menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan menerbitkan promes atau yang dikenal sebagai banknote. Kompleksitas itu muncul karena pelayanan di bank BNI menyangkut berbagai fungsi pelayanan, pendidikan dan penelitian, serta mencakup berbagai tingkat. Bank harus memiliki sumber daya manusia yang profesional di semua bidang, untuk mencapai dan meningkatkan mutu bank harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu dan kepuasan nasabah di semua tingkat.

Pengukuran mutu pelayanan di bank Bni sudah diawali dengan melihat kepuasan nasabah pada bank bni yang mengukur dan memecahkan masalah pada tingkat input dan proses. Pada kegiatan ini bank bni dipicu untuk dapat menilai diri (*self assesement*) dan memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang

telah di tetapkan. Sebagai kelanjutan untuk mengukur hasil kepuasan kerja perlu ada alat ukur yang lain, yaitu instrumen mutu pelayanan bank bni yang menilai dan memecahkan masalah pada hasil (*output*). Tanpa mengukur hasil kepuasan kerja Bank BNI Kota Padang tidak dapat di ketahui apakah input dan proses yang baik telah menghasilkan output yang baik pula. Indikator bank bni disusun bertujuan mengukur kepuasan kerja bank serta yang sesuai standar yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana dengan turun naiknya jumlah nasabah pada Bank BNI Kota Padang tidak bisa di tetapkan dengan kepuasan kerja yang bagus.

Tabel 1.1
Posisi Target dan Realisasi Menghimpun Dana Bank BNI Kota Padang
Tahun 2016-2020

Tahun	Posisi Target	Realisasi	% Pencapaian
2016	Rp. 145.526.000.000	Rp. 156.970.000.000	108 %
2017	Rp.170.547.000.000	Rp. 149.974.000.000	88 %
2018	Rp. 242.177.000.000	Rp. 186.367.000.000	77 %
2019	Rp. 241.341.000.000	Rp. 167.809.000.000	70 %
2020	Rp. 217.156.000.000	Rp. 153.854.000.000	71 %

Sumber :Bank BNI Kota Padang

Tabel 1.1 menunjukkan Posisi Target dan Realisasi Menghimpun Dana Bank BNI Kota Padang tahun 2016-2020. Pada tahun 2016 posisi target Rp.145.526000.000 dengan realisasi Rp. 156.970.000.000 yang pencapaiannya 108% ini menunjukkan bahwa posisi target sudah sangat baik. Tahun 2017 posisi target Rp. 170.547.000.000 dengan realisasi Rp. 149.974.000.000 yang pencapaiannya 88 % sedangkan yang tidak tercapai sebanyak 12%. Sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan lagi dengan posisi target Rp. 242.177.000.000 dengan realisasi Rp. 186.367.000.000 yang pencapaiannya 77 % yang tidak tercapai sebanyak 23%. Tahun 2019 posisi target

Rp. 241.341.000.000 dengan target Rp. 167.809.000.000 yang pencapaiannya 70% yang tidak tercapai sebanyak 30 %. Pada tahun 2020 masih belum tercapai dengan posisi target Rp. 217.159.000.000 dengan realisasi Rp. 153.854.000.000 yang pencapaiannya 71 % yang tidak tercapai sebanyak 29 %.

Terindikasi bahwa Kepuasan Kerja pada Bank BNI Kota Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Promosi Jabatan yang masih rendah, Motivasi Kerja yang masih rendah dan Lingkungan Kerja yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BNI Kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, diantaranya:

1. Promosi Jabatan belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan
2. Motivasi Kerja masih rendah
3. Lingkungan kerja yang kurang bersih dan tidak menyenangkan.
4. Tugas atau pekerjaan yang dilakukan belum optimal
5. Gaji yang diberikan belum sesuai
6. Peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir masih rendah
7. Rekan Kerja yang kurang baik

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus pada tujuan maka dibatasi masalah ini dengan Promosi Jabatan (X1), Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (Y) dan Lingkungan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Bank BNI Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh Promosi Jabatan terhadap Lingkungan Kerja pada Bank BNI Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja pada Bank BNI Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BNI Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BNI Kota Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BNI Kota Padang?
6. Bagaimanakah pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank BNI Kota Padang?
7. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank BNI Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan terhadap Lingkungan Kerja pada Bank BNI Kota Padang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja pada Bank BNI Kota Padang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BNI Kota Padang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BNI Kota Padang.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BNI Kota Padang.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank BNI Kota Padang.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank BNI Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BNI Kota Padang.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak Bank BNI Kota Padang

- 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Bank BNI Kota Padang mengenai Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening.
- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- 3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.