

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (*organisasi*) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi (**Kristianti et al., 2021**).

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya kepuasan kerja dan semangat kerja pada seorang pegawai diharapkan produktivitas pegawai tersebut dapat meningkat untuk mendukung tujuan dari perusahaan. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Setiap instansi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai **(Handoko, 2018)**.

Produktivitas pencerminan tingkat keefisiennan dan keefektifan suatu sector produksi dalam menghasilkan produk dan jasa yang akan di pasok kepasar dengan tetap mempertahankan mutu atau bahkan senantiasa menyesuaikan dengan permintaan konsumen. Derajat atau tingkat produktivitas suatu perusahaan atau sector produksi di ukur dengan membandingkan antara output, baik terhadap masing-masing faktor input atau terhadap total input yang di gunakan untuk menghasilkan produk tersebut. Perbandingan antara output dengan satu faktor di sebut produktivitas persial sedangkan perbandingan output terhadap total input di sebut produktivitas total **(Hermanto, 2022)**.

Pada saat ini dunia perbankan Syariah di Indonesia memasuki masa persaingan tinggi dan sangat kompetitif. Masing-masing bank berlomba untuk menarik nasabah yang pada akhirnya nasabah mendapatkan keuntungan dari keadaan tersebut, karena itu dunia perbankan tidak mempunyai banyak pilihan kecuali meningkatkan profesionalisme, kompetisi dan daya saing.

Bank Syariah sebagai bank yang menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam kegiatan operasionalnya yang pertama di Indonesia dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir ini berkembang dengan pesat. Hal ini di tandai dengan banyaknya pendirian bank-bank syariah dan mulai maraknya pendirian berbagai lembaga keuangan non bank seperti baitul maal wa tamwil, bpr syariah, asuransi syariah, pengadaian syariah reksadana syariah, pasar modal syariah

serta lembaga zakat, infaq, shadakah dan wakaf Salah satu alasan Bank Syariah Di Indonesia didirikan adalah karena keinginan masyarakat terutama masyarakat yang beragama islam. Masyarakat islam beranggapan bahwa bank yang menggunakan sistem bunga merupakan hal yang haram dan tidak sesuai dengan syariat islam dalam kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu, para ulama di Indonesia pada umumnya tim penyusun dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) bersepakat untuk menggagas berdirinya bank tanpa bunga atau istilahnya Bank Syariah. Karena bunga dalam al-qur'an di samakan dengan riba yang hukumnya haram. Di Indonesia, Bank Syariah mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, hal ini terlihat dari data yang dipublikasikan oleh bank di Indonesia. Pada desember 2003 hanya terdapat 2 Bank Umum Syariah (BUM) dan 8 Unit Usaha Syariah (UUS). Sedangkan pada desember 2019 di Indonesia terdapat 14 Bank Umum Syariah (BUS) dan 22 Unit Usaha Syariah (UUS) dari data tersebut dapat dikatakan bahwa industri perbankan syariah di Indonesia memiliki potensi yang sangat besar untuk berkembang (**Statistik Bank Syariah, 2020)**

Bank Syariah Indonesia di tingkat kota Padang membawahi 27 cabang. Bank Syariah Indonesia Iman Bonjol (pusat) tingkat produktivitas kinerjanya sudah nomor satu di antara 27 Bank Syariah di kota Padang (dashboard). Di dashboard tersebut sudah ada pencerminan pencapaian marketingnya seperti cicil emas, gadai emas dll.

Bank Syariah Indonesian sudah sangat menerapkan produktivitas karyawannya di karenakan karyawannya sudah menerapkan SOP perusahaan, dan juga berjalansatu tahun dari merger .

Di samping itu Bank Syariah Indonesia memiliki tiga budaya BSM, BNI SYARIAH dan BRI Syariah. Dan bergabunglah tiga bank ini menjadi satu bank yaitu BSI. Bank BSI ini berdiri dari 2021, baru berumur satu tahun. Karyawan di Bank Syariah Indonesia ini juga sambil menyesuaikan ke tiga kebudayaan tersebut menjadi satu budaya yang satu padu. Penyesuaian tersebut juga cepat, di tambah target-target yang harus di jalankan. Jadi kinerja dan produktivitas karyawan di Bank Bsi Iman Bonjol ini sudah maksimal. Dan juga di produktivitas kinerja karyawan sudah maksimal sesuai dengan jobdase masing-masing. Di karenakan bsi ini merupakan perusahaan merger yang awalnya mempunyai budaya yang berdeda-beda mereka harus bias menyesuaikan diri dengan secepat mungkin.

Lingkungan kerja di Bank Syariah Indonesia tersebut sudah menerapkan SOP. Oleh karena itu lingkungan kerja yang di terapkan sudah nyaman. Tidak ada sikap senioritas di dalam lingkungan Bank Bsi Iman Bonjol tersebut (pusat). Kepuasan kerja dalam Bank Syariah sangat amat baik kenapa di karenakan hanya Bank Syariah Indonesia yang menawarkan umroh kepada pegawainya. Apresiasi di perusahaan tersebut ini lah yang membuat Bank Syariah Indonesia ini memiliki kepuasan kerja yang sangat amat baik.

Table 1.1
Faktor-faktor yang diidentifikasi mempengaruhi produktivitas kerja
karyawan Bank Syariah Indonesia Pusat kota Padang

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	Target (%)	Kreteria (%)
Kedisiplinan kehadiran karyawan	100	90
Lingkungan kerja	100	80
Budaya organisasi	100	85
Kepuasan kerja	100	89

Sumber: wawancara HRD Bank Syariah Indonesia pusat kota Padang

Berdasarkan table 1.1 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia pusat kota Padang. Target yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 100% belum terealisasi dengan baik, dilihat dari persentase pencapaian atas target yang telah ditentukan. Kedisiplinan kehadiran karyawan terealisasi sebanyak 90%, lingkungan kerja terealisasi sebanyak 80%, budaya organisasi sebanyak 85% dan kepuasan kerja terealisasi sebanyak 89%. Maka terlihat dari 4 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang paling tinggi mencapai 90% dan paling rendah hanya mencapai 85%.

Dari data di atas dapat di optimalkan bahwa Bank Syariah Indonesia pusat kota Padang banyak yang belum mencapai target. Hal ini terinduksikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang belum optimal, disinyalir dan disebabkan oleh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang masih belum sesuai harapan.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa apabila suatu instansi seperti Bank Syariah Indonesia pusat pusat kota Padang yang ingin mengusahakan agar produktivitas kerja karyawan meningkat, maka salah satu usaha yang harus di lakukan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja, segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemudahan melakukan berbagai aktivitas kerja, guna menjaga keseimbangan fasilitas fisik yang dikelola perusahaan. Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya. **(Mariam, 2017).**

Lingkungan kerja suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja .keadaan lingkungan kerja juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaanya. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan

agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan (**Andriany, 2019**).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, budaya organisasi sebagai ciri khas yang dimiliki organisasi yang menjadi acuan bagi setiap anggota untuk melaksanakan tugas-tugas keorganisasian (**Haryono, 2020**). Istilah budaya organisasi ke dalam dua elemen penting yaitu stabilitas struktural dan integrasi. Elemen pertama, yaitu stabilitas struktural mengacu pada sekumpulan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh anggota organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain sehingga menjadi identitas organisasi. Elemen kedua, yaitu integrasi sebagai segudang pola perilaku, ritual, iklim, dan nilai-nilai yang bergabung untuk membentuk identitas organisasi. (**Nur et al., 2020**).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, sikap dan tradisi yang mengikat anggota organisasi secara bersama-sama sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi dengan sesama anggota organisasi (ancok). Definisi organisasi menurut amstrong dalam ancok adalah bahwa “budaya organisasi adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang mungkin tidak diartikulasikan tetapi membentuk bagaimana orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Nilai mengacu pada apa yang diyakini penting tentang bagaimana orang dan organisasi berperilaku. Norma adalah aturan perilaku yang tidak tertulis (**Maryati et al., 2019**).

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, budaya mempunyai suatu peran pembeda, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Budaya organisasi membawa suatu identitas bagi para anggota organisasi. Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. Budaya organisasi juga meningkatkan kemantapan sistem sosial, selain budaya organisasi yang baik diperlukan juga pengendalian internal dalam organisasi. Hal ini diperlukan untuk menjamin bahwa setiap kegiatan organisasi dilaksanakan sesuai aturan dan meminimalisir resiko terjadinya kecurangan-kecurangan yang dilakukan baik secara sengaja dan tidak sengaja. Menurut peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah atau biasa disingkat sip adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dengan adanya pengendalian internal tersebut diharapkan dapat menciptakan kondisi dimana terdapat budaya pengawasan terhadap kegiatan dan organisasi sehingga dapat mendeteksi sejak dini kemungkinan terjadinya penyimpangan serta meminimalisir terjadinya tindakan yang dapat merugikan negara (Kesek et al., 2021).

Kepuasan kerja sebagai salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi . Perusahaan yang mampu memenuhi kepuasan kerja karyawannya tidak akan mengalami hambatan dalam mengatur sumber daya manusia. Kepuasan kerja singkatnya merupakan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya **(Lie & siagian, 2018)**.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil dari perilaku karyawan dalam organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi, semangat kerja dan bentuk perilaku kerja yang lainnya, siklus respon– stimulus – respon perilaku karyawan ini terus berkembang. Ada beberapa pendapat yang mendefinisikan kepuasan kerja. Menurut **(Schermerhorn, et al. 2017)**.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sejauh mana pegawai merasakan secara positif atau negative berbagai ragam dimensi dari tugas – tugas yang terkait dengan pekerjaannya. **(Robbins 2017)** menunjukkan kepuasan kerja seseorang dipengaruhi banyak aspek : a) aspek aplikasi pekerjaan, b) aspek pimpinan, c) aspek lingkungan kerja, d) aspek promosi atau pengembangan karier dan e) aspek produk organisasi **(Sugama, 2017)**.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan/organisasi. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin

untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja dapat diakibatkan dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan/organisasi sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan/pegawai terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap pegawainya. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (**Kurniawan, 2020**).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Wahyuningsih, 2018**) dengan judul “ Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja “ menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Yumna & Pradana, 2021**) dengan judul “ Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Armindo jaya mandiri “ menunjukkan bahwa

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Armino JayaMandiri.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh (**Mulyani, 2021**) dengan judul ” Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda “ menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di samarinda maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap produkivitas karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di samarinda dan kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawandan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawanpada PT Berkat anugerah sejahtera di samarinda.

Dan penelitian yang di lakukan oleh (**Madjidu et al., 2022**) dengan judul “ Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai “ menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Hasil menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka budaya organisasi yang harus diterapkan dalam pelaksanaan tugas.Karena budaya organisasi menjadi pembeda dengan organisasi lain, yang dapatdijadikan sebagai keunggulan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh (**Madjidu et al., 2022**) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar “ menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di kota Makassar. Artinya bahwa pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, promosi dan Gaji/upah erat kaitannya dengan produktivitas kerja.

Dan penelitian yang di lakukan oleh **(Sudanang & Priyanto, 2020)** dengan judul “ pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di horison apartemen dan kondotel Yogyakarta “ menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka produktivitas karyawan juga akan tinggi, tetapi sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, akan mengakibatkan produktivitas karyawan akan menjadi rendah.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Pusat Di Kota Padang“.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada Bank Syariah Indonesia cabang lubuk begalung kota Padang :

1. Masih rendahnya lingkungan kerja berdampak pada produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang.
2. Terjadinya penurunan motivasi kerja produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang disebabkan oleh lingkungan kerja yang belum berjalan dengan baik.
3. Masih terjadinya penurunan produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang disebabkan oleh budaya organisasi yang belum berjalan dengan baik.
4. Masih rendahnya budaya organisasi pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang disebabkan oleh kurangnya tatanan pemimpin terhadap karyawan.
5. Rancangan kerja yang belum terealisasi di dalam menentukan target perusahaan pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang
6. Masih rendahnya produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang disebabkan oleh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang kurang baik.
7. Masih rendahnya kemampuan karyawan dalam bekerja pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang.

8. Perlu di tingkatkan nya pemberian reward kepada karyawan Bank SyariahIndonesia pusat di kota Padang atas kinerja yang telah di capainya.
9. Kepuasan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia pusat kota Padang masih tergolong rendah karena kurangnya hubungan yang baik antara karywan denganatasan.
10. Masih adanya karyawan yang datang terlambat ke kantor Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membahas masalah ini dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi (x) sebagai variabel independen, dan produktivitas kerja karyawan (y) sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening (z) pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lubuk Begalung kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada Bank SyariahIndonesia pusat di kota Padang ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank SyariahIndonesia pusat di kota Padang ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui produktivitas kerja karyawan sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui produktivitas kerja karyawan sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang?

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang ?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dengan dimediasi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang ?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dengan dimediasi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai pada Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Bank Syariah Indonesia pusat di kota Padang

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang lingkungan kerja yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerjakaryawan dengan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat membandingkan teori teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan. Serta penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan penambahan pengalaman,wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan lalu disimpulkan.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan,wawasan serta sebagai sumbang pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada lingkungan dan masyarakat sekitar.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.