

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan manusia selalu menjadi ulasan utama dalam konsep-konsep manajemen secara umum. Menurut Nurdiansyah dan Rahma (2019) manajemen adalah beragam kegiatan seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan penendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dari segi SDM maupun sumber lainnya. Hal ini muncul dari berbagai pandangan yang menempatkan manusia sebagai sumber aset paling bernilai dalam pengelolaan dan pencapaian tujuan organisasi, baik melalui kerja individu maupun bersama-sama. Oleh karena itu, fokus utama sumber daya manusia (SDM) terletak pada bagaimana orang dikelola dalam organisasi, pada fokus kebijakan dan sistem (Mukminin, dkk. 2019).

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap sumber daya manusia menjadi penting untuk di perhatikan, guna peningkatan kinerja karyawan bagi pencapaian tujuan organisasi. Baik organisasi yang berorientasi profit maupun yang tidak berorientasi profit atau organisasi sosial yang termasuk diantaranya perusahaan listrik Negara (Awang et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan inisiator mendasar dari tindakan, seperti membangun kemajuan. Dengan demikian, SDM atau tenaga kerja dalam suatu pembangunan Ketersediaan sumber daya manusia merupakan suatu garis besar pertimbangan yang bermanfaat bagi hasil pembangunan dan suatu komitmen yang bermanfaat bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan (Tsuraya, 2023).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari pegawainya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Faktor keberhasilan sebuah perusahaan secara keseluruhan dapat dilihat dari kinerja pegawai sehingga pemilik perusahaan atau organisasi memerlukan pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang tepat dan benar. Dengan melakukan hal tersebut manajer dapat membantu menentukan apa yang menjadi kekuatan, kelemahan dan potensi celah manajerial dalam organisasi perusahaan (Mijaya & Susanti, 2023).

Menurut Rofiq dan Hasan dalam (Tsuraya, 2023) Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) sebagai pengelola system.

Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang

pegawai dalam kinerja. Kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau untuk kerja. Kinerja dianggap sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Nurfitriani, 2022) dalam (Dwi et al., 2024).

Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, kinerja pegawai juga merupakan tingkat hasil kerja dari pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh suatu perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan (Fauzan, 2023).

Menurut Megantara dalam (Rotation et al., 2023) kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Ragam kinerja akibat perubahan lingkungan eksternal akan lebih sulit diperkirakan karena tidak dapat dikontrol oleh perusahaan.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi ragam kinerja diantaranya letak geografis, etos kerja, etika kerja, kinerja perekonomian, hukum, politik, dan sosial.

Perkembangan jaman yang semakin cepat diiringi persaingan yang sangat ketat dan ketidak pastian yang tinggi saat ini menimbulkan banyaknya tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh para karyawan di lingkungan kerja mereka. Tuntutan-tuntutan yang berlebihan dari organisasi tersebut dapat menyebabkan timbulnya suatu tekanan tersendiri bagi karyawan. Tekanan-tekanan yang timbul dan dibiarkan terus berlarut-larut akan menyebabkan timbulnya kecemasan bagi karyawan. Dampak yang timbul dari kecemasan yang sering dialami oleh karyawan pada khususnya disebut stress (Kurniawan et al., 2022).

Menurut Safitri dan Gilang dalam (Simanjuntak et al., 2021) stres kerja (*work stress*) diidentifikasi sebagai kondisi psikis karyawan yang ditandai dengan respons negatif. Kondisi stres kerja pada karyawan dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pasal 164 hingga 166 dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan yang menjelaskan bahwa kondisi pekerja dengan status kesehatan yang baik dapat berkontribusi pada tercapainya produktivitas secara optimal.

Stres kerja (*work stress*) merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang stres kerja tidak timbul begitu saja namun sebab-

sebab stres kerja timbul umumnya diikuti faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan kejiwaannya (Nurgianto & Akbar, 2023).

Menurut Hamarto dalam (Afda et al., 2023) stres bisa membahayakan, karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik di dalam maupun di luar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Sumber stres disebut juga stressor yang merupakan suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi individu bagaimana menghadapinya. Sebagai contoh, seorang individu akan dapat dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan individu lain tidak tahu atau bahkan akan menolaknya (Novitasari, 2023).

Menurut Sule & Saefullah dalam (Syahputra & Sugiono, 2022) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa

yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan.

Menurut Harianja dan Efendi dalam (Fitriani et al., 2022) memaparkan bila budaya organisasi berfungsi untuk mengurus karyawan agar dapat memiliki penguasaan terhadap menyikapi profesi, beradaptasi dengan rekan kerja maupun lingkungan, dan bertindak reaktif dengan aturan yang sudah dirancang oleh atasan.

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja. Secara tidak langsung setiap orang dalam organisasi memahami budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi jika dia sebagai karyawan baru, agar bisa diterima di lingkungan kerja, dia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan diperbolehkan dan apa yang baik dan buruk. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat perusahaan. Dalam perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dibagikan, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi (Oktavia & Fernos, 2023).

Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif

atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kumpulan sentimen di kalangan pekerja mengenai kenikmatan pekerjaan mereka. perspektif luas mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar (Firdaus et al., 2023) dalam (Aliefiani et al., 2023).

Menurut Nabawi dalam (Daryanto et al., 2023), Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menggembirakan saat seseorang ada di lingkungan kerja. Ini mencakup perasaan nyaman dan kesenangan karyawan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan kesan positif karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Bhastary Dwipayani (2020) dalam (Akbar & Hermiati, 2023) Kepuasan kerja penting untuk bisnis dan karyawan, sebagai hasil dari kesempatan untuk mengamati hasil kinerja karyawan. Puas atau tidaknya terhadap atasan merupakan cerminan dari kinerjanya yang semakin meningkat. Kesenangan dan bekerja semakin rajin akan dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaannya, karena kepuasan itu ada didalam individu tersendiri. Melainkan rasa ketidakpuasan kerja terhadap organisasi akan memunculkan rasa tidak bahagia, dan bekerja tidak mempunyai rasa semangat. Jadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan akan berkaitan dengan kepuasan dan kesenangan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh tindakan, sikap, dan perspektif terkait pekerjaan karyawan, oleh karena itu kepuasan kerja masalah pribadi, maka dari itu kepuasan kerja dengan pekerja akan

bertentangan karena bakal berpengaruh terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

Bank Nagari berpusat di kota Padang. Bank Nagari didirikan pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (PT BPD Sumbar). Pendirian tersebut dipelopori oleh pemerintah daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di Sumatera Barat atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuangan yang berbentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Sampai saat ini Bank Nagari telah tersebar di beberapa kota atau kabupaten di Sumatera Barat bahkan di beberapa kota diluar Sumatra Barat, yaitu Jakarta, Bandung dan Pekanbaru.

Bank Nagari atau PT Bank Pembangunan Sumatera Barat atau yang dikenal dengan Bank Nagari adalah bank umum nasional yang merupakan bank pembangunan daerah yang satu-satunya pemiliknya berada pada Pemerintah Daerah Profinsi Sumatera Barat dan berpusat di kota Padang.

Bank Nagari didirikan bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam menunjang sumber pendapatan daerah khususnya di Sumatera Barat serta memajukan pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang. Dari tujuan tersebut terlihat bahwa peran PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat sebagai agen pembangun sekaligus alat untuk meningkatkan pendapatan daerah melalui perolehan dividen bagi pemegang saham.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Bank Nagari Cabang Painan terjadi stress kerja (*work stress*) yang dipicu dengan adanya tekanan dari pimpinan untuk mencapai target yang telah ditentukan ke masing-masing divisi. Contohnya pada divisi keamanan (satpam) yang harus memberikan pelayanan terbaik tetapi terkadang ada nasabah yang kurang memahami peraturan yang diterapkan misalnya seorang nasabah mendapat no antrian 10 tetapi nasabah itu ingin dilayani cepat dan tidak mau mengantri sehingga no antrian kacau dan membuat nasabah lain komplek sehingga pimpinan menyalahkan satpam karena tidak dapat menjaga keamanan dan kenyamanan nasabah.

Dan pada divisi marketing atau *Account Officer* yang dituntut untuk mencari nasabah kredit/pinjaman sesuai target tetapi target perolehan belum terealisasi karena banyak nasabah yang tidak memenuhi syarat seperti nasabah yang terkena BI checking. Hal ini mengakibatkan divisi marketing mengalami stress kerja (*work stress*).

Penerapan budaya organisasi pada Bank Nagari Cabang Painan masih dirasakan kurang tertanam yang ditunjukkan dengan penurunan disiplin kerja pada karyawan. Misalnya divisi keamanan (satpam) yang tidak hadir tepat waktu pada saat jam kerja.

Untuk mengetahui hasil kinerja dari karyawan Bank Nagari Cabang Painan, bisa diketahui oleh capaian mereka. Apakah sudah sesuai dengan target yang diharapkan atau belum. Target merupakan aksi atau langkah apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Dan

kinerja para karyawan pun diukur dari bisa tidaknya mereka memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Data target dan pencapaian kinerja Bank Nagari Cabang Painan Periode 2020 – 2024:

Tabel 1.1 Data Target dan Pencapaian Kinerja Pada Tahun 2020 - 2024

Karyawan Bank Nagari Cabang Painan

Tahun	Target Nasabah Kredit/Pinjaman	Nominal Target Nasabah Kredit/Pinjaman (Rp)	Jumlah Nasabah Yang Diperoleh	Jumlah Nominal Yang Diperoleh (Rp)
2020	1.250	38.000.000.000	900	29.000.000.000
2021	1.250	40.000.000.000	1.000	41.000.000.000
2022	1.300	45.000.000.000	1.450	50.000.000.000
2023	1.400	50.000.000.000	1.470	53.000.000.000
2024	1.600	70.000.000.000	1.580	75.000.000.000

Sumber : Bank Nagari Cabang Painan (2024)

Dari tabel di atas Pada tahun 2020 dan 2021 jumlah nasabah mengalami penurunan dan nominal nasabah pada tahun 2021 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu 2020. Jumlah nasabah pada tahun 2022 jumlah nominal nasabah yang diperoleh mengalami kenaikan dari target yang

ditentukan . pada tahun 2023 jumlah nasabah mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya dan jumlah nominal dapat dicapai sesuai target yang ditentukan. Sedangkan pada tahun 2024 jumlah nasabah mengalami penurunan tetapi pada jumlah nominal dapat dicapai melewati target yang ditentukan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di Bank Nagari Cabang Painan sehubungan dengan kepuasan kerja terlihat dari adanya beberapa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa sebab seperti kurang cocok pada unit tersebut, ketidakpuasan dengan atasan juga ditemukan dan teman kerja yang kurang cocok pada suatu unit kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Riefky et al., 2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada puskesmas inderapura pesisir selatan, Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada puskesmas inderapura pesisir selatan, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada puskesmas inderapura pesisir selatan, Konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada puskesmas inderapura, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada puskesmas inderapura pesisir selatan, Stres kerja mempunyai hubungan

tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, Konflik kerja mempunyai hubungan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, 2023) dengan judul Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Selain itu, budaya organisasi dan stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dan stres kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kunci, 2022) dengan judul Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil menunjukkan bahwa secara langsung etos kerja berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pertunjukan. Secara tidak langsung kepuasan kerja memediasi hubungan

tersebut antara variabel etos kerja dan variabel kinerja. Pekerjaan secara tidak langsung kepuasan juga memediasi hubungan antara budaya organisasi variabel dan variabel kinerja dan yang terakhir adalah pekerjaan tidak langsung kepuasan memediasi hubungan antara variabel beban kerja dan variabel kinerja

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat dijadikan dasar atau alasan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Stress* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Nagari Cabang Painan”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Beberapa karyawan memiliki kinerja yang belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.
2. Kinerja menurun bila karyawan berhadapan dengan tekanan atau desakan dari pimpinan.
3. Tidak seimbangnya antara beban kerja dengan kemampuan karyawan membuat kinerja karyawan menurun.
4. *Work stress* akan membuat kinerja karyawan menurun.
5. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan stress kerja (*work stress*)
6. *Work stress* membuat beban pikiran pada karyawan.
7. Budaya organisasi yang kurang kondusif membuat ketidak nyamanan dalam bekerja

8. Budaya organisasi pada Bank Nagari Cabang Painan yang belum maksimal
9. Kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan dalam masalah tuntunan dalam menyelesaikan target kerja.
10. Tingkat kepuasan kerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *work stress* (X1), budaya organisasi (X2), sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Bank Nagari Cabang Painan.

1.4 Rumusan Masalah

Badasarkan uraian latar belakang diatas permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *work stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024?
3. Apakah *work stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024?
6. Apakah *work stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalis:

1. Untuk mengetahui *work stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024.
3. Untuk mengetahui *work stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024.
4. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024.
6. Untuk mengetahui *work stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024.

7. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan tahun 2024.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

1. Bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh *work stress* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank Nagari Cabang Painan.
2. Bagi organisasi untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan pengaruh *work stress* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank Nagari Cabang Painan. Berkaitan dengan *work stress* dan budaya organisasi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi.
3. Bagi pembaca hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khusus nya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang

sumber daya manusia.