

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi adalah sistem yang tersusun dari berbagai sub sistem yang berpungsi dalam sebuah lingkungan. Salah satu yang terpenting dalam perusahaan atau organisasi adalah manajemen. Subsistem manajemen haruslah berusaha menyelaraskan semua sub sistem yang ada sehingga semuanya harmonis satu sama lain, selaras dengan lingkungan organisasi, dan dengan cita-cita atau tujuan sehingga dapat menjadi organisasi yang berkualitas.

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Untuk dapat survive perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Namun, untuk

mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Menurut **Nira, Fadilah(2019)**, Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh karyawan karena apabila dalam pekerjaannya karyawan merasa puas, maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam karyawan maupun dalam suatu perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada didalam organisasi. Banyak sekali terjadi masalah tentang kepuasan kerja dalam suatu organisasi perusahaan, hal ini menjadi titik rawan yang dapat menyulut permasalahan antar karyawan dengan suatu organisasi. Sebagai contoh turunnya motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja yang disebabkan adanya ketidakpuasan.

Menurut **Mei, Indrawati (2016)**, Kepuasan kerja memang tidak datang dengan sendirinya melainkan sebagai akibat dari terciptanya situasi dan kondisi kerja .serta terpenuhinya harapan-harapan para karyawan terhadap pekerjaannya" (Radiq, 1988). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada individu tersebut. Ini disebabkan adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat yang dirasakan karyawan dan sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut **Gusmanto dan arief (2019)** menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain: upah, lingkungan kerja, keselamatan kerja, pimpinan dan rekan kerja. Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam maupun dari luar pegawai itu sendiri. Faktor dari dalam (internal) dapat berupa kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju atau berkarier, perasaan telah diperlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan faktor dari luar (exsternal) pegawai itu sendiri dapat berupa komunikasi yang terjalin, kompensasi yang diterima, kesempatan untuk berkarir, serta penempatan sesuai dengan kemampuannya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu keselamatan kerja. Menurut **Riene J. Pio (2019)** Keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting, karenanya dengan lingkungan kerja yang aman, tenang dan tentram, maka orang akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya memuaskan. Penerapan konsep keselamatan kerja guna menciptakan lingkungan yang kondusif yang bertujuan unntuk meningkatkan kinerja karyawan juga untuk menjamin karyawan dalam aktifitasnya. Jaminan tersebut membuat karyawan merasa aman dalam segala kegiatan sehingga meningkat-kan produktifitas. keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prekteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekermemperoleh derajatkesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap

penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut **(Mei Indrawati, 2017)** lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai. Yang dimaksud dengan karakteristik lingkungan kerja yaitu suatu kondisi atau suasana kerja yang menjelaskan apa yang akan terjadi pada pegawai dalam bekerja dan berinteraksi dengan organisasinya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor - faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Dan lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut **(Romat Saragih, 2019)** disiplin adalah fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu

bentuk perhatian dalam suatu perusahaan, disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting sehingga dapat menunjukkan sifat perilaku karyawan terhadap pekerjaan dalam arti bahwa karyawan mempunyai komitmen terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan selain mempengaruhi kehadiran jam kerja juga dapat mempengaruhi kesiediaan untuk bekerja.

Kantor Bank BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. Bank BPR adalah salah satu BPR yang didirikan oleh Bank Nagari BPD sumatra barat pada tanggal 03 november 1997 oleh Zamri, SH di Padang. Sejak berdiri sampai sekarang BPR Pariangan terus berkembang, dan telah memiliki beberapa faktor jaringan diberbagai wilayah di Tanah Datar.

Berdasarkan Undang-Undang No.7 tahun 1992 tentang perbankan, BPR diberikan. Landasan hukum BPR adalah Undang-Undang No.7/1992 tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No.10/1998. Pertumbuhan BPR terutama dipengaruhi oleh Deregulasi oleh Pemerintah saat itu melalui apa yang kita kenal dengan sebutan Pakto 86. Dalam Undang-Undang tersebut secara tegas disebutkan bahwa BPR adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Kegiatan badan usaha BPR terutama ditunjukkan untuk melayani usaha kecil dan masyarakat di daerah pedesaan. Bentuk hukum BPR dapat berupa perseroan terbatas, perusahaan daerah, atau koperasi. Kegiatan usaha yang dapat dilakukan BPR yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan/atau bentuk lainnya yang di persamakan dengan itu; memberikan kredit, menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI).

Berdasarkan pengamatan awal penelitian kepada 30 karyawan BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan keluhan kepuasan kerja di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari faktor-faktor kepuasan kerja berdasarkan keluhan dari karyawan di BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja

| No | Faktor Kepuasan Kerja Karyawan | Kepuasan | | Ketidakpuasan | | Total Karyawan |
|----|--------------------------------|-----------|--------------|---------------|--------------|----------------|
| | | Puas | % | Tidak Puas | % | |
| 1 | Upah | 22 | 73,33 | 8 | 26,67 | 30 |
| 2 | Lingkungan Kerja | 10 | 33,33 | 20 | 66,67 | 30 |
| 3 | Keselamatan Kerja | 12 | 40,00 | 18 | 60,00 | 30 |
| 4 | Pimpinan | 20 | 66,77 | 10 | 33,33 | 30 |
| 5 | Disiplin Kerja | 19 | 63,33 | 11 | 36,67 | 30 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa dari 30 orang karyawan yang dilakukan *pra-survey* mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang puas

lingkungan kerja, dari 30 orang karyawan yang disurvei, 10 orang atau 33,33% merasa puas dengan lingkungan kerja sedangkan 20 orang atau 67,67% merasa kurang puas dengan lingkungan kerjanya, begitu juga dengan keselamatan kerja, dari 30 orang karyawan, karyawan yang merasa puas dengan keselamatan kerja sebanyak 12 orang atau 40,00% sedangkan yang tidak merasa puas dengan keselamatan kerja sebanyak 18 orang atau 60,00%.

Berdasarkan hasil *pra-survey* kepada 30 orang karyawan BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar berkaitan dengan penyebab penurunan kepuasan kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel.1.2
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

| No | Variabel | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS | Σ |
|----|-------------------|---|----|---|----|----|-----|----|
| 1 | Keselamatan Kerja | Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik | 1 | 2 | 8 | 13 | 6 | 30 |
| | | Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik | 2 | 2 | 9 | 13 | 4 | 30 |
| 2 | Lingkungan Kerja | Lingkungan ditempat saya bekerja sudah cukup bersih | 1 | 1 | 5 | 11 | 12 | 30 |
| | | Kondisi pertukaran udara tempat saya bekerja sudah cukup baik | 2 | 3 | 7 | 8 | 10 | 30 |
| 3 | Disiplin Kerja | Saya siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan. | 2 | 3 | 11 | 9 | 5 | 30 |
| | | Saya tidak keberatan untuk bekerja sesuai dengan instruksi atasan | 1 | 2 | 8 | 12 | 7 | 30 |

Sumber: Pengolahan Penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar. Maka dapat dilihat pada

variabel keselamatan kerja pada pernyataan pertama yaitu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik, 1 responden menjawab SS (Sangat Setuju), 2 responden menjawab S (Setuju), 8 responden menjawab N (Netral), 13 responden menjawab TS (Tidak Setuju) dan 6 responden menjawab STS (Sangat Tidak Setuju) dan pada pernyataan kedua yaitu hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik, 2 responden menjawab SS (Sangat Setuju), 2 responden menjawab S (Setuju), 9 responden menjawab N (Netral), 13 responden menjawab TS (Tidak Setuju) dan 4 responden menjawab STS (Sangat Tidak Setuju), hal ini menggambarkan bahwa terjadinya hubungan yang kurang baik antara pimpinan BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar dengan karyawannya serta sering terjadinya konflik antara karyawan dengan karyawan lainnya, sehingga keselamatan kerja karyawan kurang terjamin.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar dapat dilihat pada variabel lingkungan kerja pada pernyataan pertama yaitu lingkungan ditempat saya bekerja sudah cukup bersih, 1 responden menjawab SS (Sangat Setuju), 1 responden menjawab S (Setuju), 5 responden menjawab N (Netral), 11 responden menjawab TS (Tidak Setuju) dan 12 responden menjawab STS (Sangat Tidak Setuju) dan pada pernyataan kedua yaitu kondisi pertukaran udara tempat saya bekerja sudah cukup baik, 2 responden menjawab SS (Sangat Setuju), 3 responden menjawab S (Setuju), 7 responden menjawab N (Netral), 8 responden menjawab TS (Tidak Setuju) dan 10 responden menjawab STS (Sangat Tidak Setuju), hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja di BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar kurang baik, salah satunya yaitu

toilet di tempat bekerja jarang dibersihkan hal ini menyebabkan karyawan terganggu dalam bekerja serta kurangnya ventilasi pada ruangan bekerja, sehingga sirkulasi udara terganggu dan membuat suasana bekerja terasa pengap dan mengakibatkan turunya kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar dapat dilihat pada variabel disiplin kerja pada pernyataan pertama yaitu saya siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan., 2 responden menjawab SS (Sangat Setuju), 3 responden menjawab S (Setuju), 11 responden menjawab N (Netral), 9 responden menjawab TS (Tidak Setuju) dan 5 responden menjawab STS (Sangat Tidak Setuju) dan pada pernyataan kedua yaitu saya tidak keberatan untuk bekerja sesuai dengan instruksi atasan , 1 responden menjawab SS (Sangat Setuju), 2 responden menjawab S (Setuju), 8 responden menjawab N (Netral), 12 responden menjawab TS (Tidak Setuju) dan 7 responden menjawab STS (Sangat Tidak Setuju), hal ini menggambarkan bahwa masih rendahnya disiplin kerja karyawan BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar, dimana dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang melimpahkan kerjanya kepada karyawan yang lain, sehingga pekerjaan yang dibebankan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, selain itu sering kali pimpinan BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar memberikan pekerjaan tambahan padahal pekerjaan sebelumnya belum diselesaikan, hal ini berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan.

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, Penelitian (**Nur Qorimah, 2018**). Variabel yang digunakan dalam

penelitian ini meliputi satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) dan tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3). Hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga variabel berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bintang 9 Tulangan Sidoarjo. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 0,05. Keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka disarankan kepada pimpinan CV. Bintang 9 dalam menjalankan visi dan misinya harus sesuai dengan cara meningkatkan sumber daya manusianya.

Penelitian (**Vivy Kristinae, 2018**) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya)”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk proses data, dan linier sederhana regresi untuk analisis. Hasil penelitian adalah pekerjaan itu Kepuasan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.

Penelitian (**Suratman, 2019**), hasil penelitian adalah; ada pengaruh organisasi budaya, keselamatan kerja pada kepuasan kerja secara parsial, ada pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja pada kinerja sebagian, dan ada pengaruh budaya organisasi dan keselamatan kerja kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Semua koefisien adalah nilai positif yang menunjukkan pengaruh positif kecuali efek keselamatan pada kinerja yang memiliki angka koefisien negatif.

Terakhir Penelitian (**Anita Setyarini, 2018**), hasil dalam penelitian ini adalah secara simultan lingkungan kerja, insentif finansial, insentif non finansial

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Secara parsial lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Diantara lingkungan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial, maka insentif non finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan Latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK BPR PARIANGAN“**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan indentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kepuasan kerja karyawan di Bank BPR Pariangan
2. Terjadinya hubungan yang kurang baik antara pimpinan BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar dengan karyawannya.
3. Sering terjadinya konflik antara karyawan dengan karyawan lainnya, sehingga keselamatan kerja karyawan kurang terjamin.
4. Lingkungan kerja di BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar kurang baik, salah satunya yaitu toilet di tempat bekerja jarang dibersihkan hal ini menyebabkan karyawan terganggu dalam bekerja.

5. Kurangnya ventilasi pada ruangan bekerja, sehingga sirkulasi udara terganggu dan membuat suasana bekerja terasa pengap dan mengakibatkan turunya kepuasan kerja karyawan.
6. Rendahnya disiplin kerja karyawan BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar, dimana dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang melimpahkan kerjanya kepada karyawan yang lainya, sehingga pekerjaan yang dibebankan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
7. Seringnya pimpinan BPR Pariangan Kabupaten Tanah Datar memberikan pekerjaan tambahan padahal pekerjaan sebelumnya belum diselesaikan, hal ini berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan.

1.3.Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis memberikan batasan penelitian agar tujuan dari pembahasan dapat lebih terarah sarannya., maka peneliti membatasi objek penelitian pada Bank BPR Pariangan dengan variabel keselamatan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap disiplin kerja pada Bank BPR Pariangan ?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Bank BPR Pariangan?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPR Pariangan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPR Pariangan ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPR Pariangan ?
6. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi disiplin kerja pada Bank BPR Pariangan?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi disiplin kerja pada Bank BPR Pariangan ?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan mengstimasi pengaruh keselamatan kerja terhadap disiplin kerja pada Bank BPR Pariangan.
2. Untuk mengetahui dan mengstimasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Bank BPR Pariangan.
3. Untuk mengetahui dan mengstimasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPR Pariangan.

4. Untuk mengetahui dan mengstimasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPR Pariangan.
5. Untuk mengetahui dan mengstimasi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPR Pariangan.
6. Untuk mengetahui dan mengstimasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi disiplin kerja pada Bank BPR Pariangan.
7. Untuk mengetahui dan mengstimasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi disiplin kerja pada Bank BPR Pariangan.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, adapun manfaat Penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Bank BPR Pariangan

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan Bank BPR Pariangan dengan memperhatikan keselamatan kerja dan lingkungan kerja agar mendapat kepuasan kerja yang baik di mata konsumen sehingga mampu memberikan ketertarikan konsumen akan produk yang di produksi dan yang akan di pasarkan serta untuk dapat bersaing dengan kompetitor lain. Juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Bank BPR Pariangan dalam

melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari Bank BPR
Pariangan .

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.