

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) yang mana metode ini masih sangat jarang digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Dengan metode penelitian ini didapatkan hasil yang lebih detail dan lebih komprehensif.
2. Pegawai PT. Pos Indonesia mengenai Penempatan Kerja termasuk kedalam kategori cukup baik. Variabel penempatan kerja terdiri dari Dimensi Pendidikan, Pengetahuan Kerja, dan Pengalaman Kerja termasuk kedalam kategori cukup baik sedangkan dimensi Keterampilan Kerja termasuk kedalam kategori Baik. Variabel Kompensasi termasuk kedalam kategori cukup baik, variabel tersebut terdiri dari Dimensi Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas termasuk kedalam kategori cukup baik namun dimensi Upah termasuk kedalam kategori Baik. Sedangkan Budaya Organisasi termasuk kedalam kategori baik variabel tersebut terdiri dari Dimensi Norma dengan kategori Cukup sedangkan dimensi Nilai Dominan, Aturan dan Iklim Organisasi termasuk kedalam kategori baik. Variabel Kinerja termasuk kedalam kategori baik, variabel tersebut terdiri dari dimensi Kemampuan Teknik dan Kemampuan Konseptual dengan kategori cukup sedangkan Kemampuan Hubungan Interpersonal menurut pegawai termasuk kedalam kategori cukup. Selain itu untuk kepuasan kerja didapatkan hasil bahwa mayoritas pegawai cukup puas bekerja di PT. Pos Indonesia. Variabel kepuasan kerja terdiri dari Dimensi Upah, *Benefit*, *Contingent Reward*, *Operating Procedures*, *Cowokers* dan *Communication* dengan kategori cukup memuaskan sedangkan dimensi Promosi, Supervisi, , dan *Nature of Work* termasuk dalam kategori Baik. Berikut merupakan hasil Rekapitulasi Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Berdasarkan Bidang Kerja di PT Pos Indonesia Cabang Bandung:

- a. Tanggapan pegawai PT. Pos Indonesia di bagian Sekretariat pada Variabel Penempatan Kerja dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi Keterampilan Kerja yaitu sebesar 70,43% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah persentasinya ialah dimensi pengalaman kerja. Pada variabel Budaya Organisasi dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi nilai dominan yaitu sebesar 67,39% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah menurut bagian Sekretariat ialah dimensi norma dengan persentase sebesar 62,17% dan termasuk pada kategori cukup. Variabel Kompensasi dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Sekretariat terdapat pada dimensi Upah yaitu sebesar 68,70% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah persentasinya ialah dimensi gaji dengan persentase sebesar 60,87% dan termasuk pada kategori cukup. Variabel Kepuasan Kerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Sekretariat terdapat pada dimensi Benefit yaitu sebesar 71,3% dengan kategori memuaskan. Sedangkan dimensi yang paling rendah persentasinya ialah dimensi Promosi dengan persentase sebesar 62,61% dan termasuk pada kategori cukup memuaskan. Variabel Kinerja dimensi Kemampuan Hubungan Interpersonal yaitu sebesar 68,04% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah persentasinya ialah dimensi Kemampuan Konseptual dengan persentase sebesar 67,25% dan termasuk pada kategori cukup.
- b. Tanggapan pegawai PT. Pos Indonesia di bagian Sumber Daya Manusia pada variabel Penempatan Kerja dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi Pendidikan yaitu sebesar 70,42% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah persentasinya ialah dimensi pengalaman kerja dengan persentase 65,83%. Variabel Budaya Organisasi dimensi aturan yaitu sebesar 70,83% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah menurut bagian Sumber Daya Manusia ialah dimensi nilai dominan dengan persentase sebesar 67,50% dan termasuk pada kategori cukup. Variabel Kompensasi dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Sumber Daya Manusia terdapat pada dimensi Tunjangan yaitu sebesar 69,17% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah persentasinya

ialah dimensi fasilitas dengan presentasi sebesar 65% dan termasuk pada kategori cukup. Variabel Kepuasan Kerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Sumber Daya Manusia terdapat pada dimensi supervisi yaitu sebesar 72,08% dengan kategori memuaskan. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi *Contingent Reward* dan *Communication* dengan presentasi sebesar 64,17% dan termasuk pada kategori cukup memuaskan. Variabel Kinerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Sumber Daya Manusia terdapat pada dimensi Kemampuan Teknik yaitu sebesar 67,92% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi Kemampuan Konseptual dengan presentasi sebesar 68,89% dan termasuk pada kategori cukup.

- c. Tanggapan Karyawan pada bagian keuangan pada variabel Penempatan Kerja dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi Pengalaman Kerja yaitu sebesar 72,38% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi pengetahuan kerja dengan presentase 68,57%. Variabel Budaya Organisasi dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi Norma yaitu sebesar 71,9% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah menurut bagian keuangan ialah dimensi aturan dengan presentasi sebesar 69,52% namun masih termasuk pada kategori baik. Variabel Kompensasi dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Keuangan terdapat pada dimensi tunjangan yaitu sebesar 73,33% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi upah dengan presentasi sebesar 64,76% dan termasuk pada kategori cukup. Variabel

Kepuasan Kerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Keuangan terdapat pada dimensi Promosi yaitu sebesar 74,29% dengan kategori memuaskan. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi *Contingent Reward* dengan presentasi sebesar 62,86% dan termasuk pada kategori cukup memuaskan. Variabel Kinerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Keuangan terdapat pada dimensi Kemampuan Hubungan Konseptual yaitu sebesar 70,79% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi Kemampuan Hubungan Interpersonal dengan presentasi sebesar 68,57% dan termasuk pada kategori cukup.

- d. Tanggapan pegawai pada bagian Teknik diketahui bahwa pada variabel Penempatan Kerja dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi Keterampilan Kerja yaitu sebesar 64,2% dengan kategori cukup. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi pendidikan dengan presentase 60,8%. Variabel Budaya Organisasi dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi norma yaitu sebesar 65,6% dengan kategori cukup. Variabel Kompensasi dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi Upah yaitu sebesar 66,4% dengan kategori cukup. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi tunjangan dengan presentasi sebesar 60,8% dan termasuk pada kategori cukup. Variabel Kepuasan Kerja dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi *Contingent Reward* yaitu sebesar 65,6% dengan kategori cukup memuaskan. Variabel Kinerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Teknik terdapat pada dimensi Kemampuan Teknik yaitu sebesar 68,4% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi Kemampuan Konseptual dengan presentasi sebesar 63,2% dan termasuk pada kategori cukup.
- e. Tanggapan pegawai pada bagian sarana variabel Penempatan Kerja dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi Pendidikan yaitu sebesar 78% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi pengetahuan kerja. Variabel Budaya Organisasi dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi aturan yaitu sebesar 81% dengan

kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah menurut bagian Sarana ialah dimensi norma dengan presentasi sebesar 74% dan termasuk pada kategori baik. Variabel Kompensasi dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Sarana terdapat pada dimensi Insentif yaitu sebesar 78% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi gaji dengan presentasi sebesar 75% dan termasuk pada kategori baik. Variabel Kepuasan Kerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian sarana terdapat pada dimensi Supervisi yaitu sebesar 80% dengan kategori memuaskan. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi *Communication* dengan presentasi sebesar 66% dan termasuk pada kategori cukup memuaskan. Variabel Kinerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian sarana terdapat pada dimensi Kemampuan Konseptual yaitu sebesar 77,33% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi kemampuan teknik dengan presentasi sebesar 72,67% namun masih termasuk pada kategori Baik.

- f. Tanggapan pegawai pada bagian peralatan diketahui bahwa Penempatan Kerja dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi Keterampilan Kerja yaitu sebesar 69,17% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi pengalaman kerja. Variabel Budaya Organisasi dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi iklim organisasi yaitu sebesar 67,5% dengan kategori cukup. Variabel Kompensasi dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Peralatan terdapat pada dimensi Upah yaitu sebesar 72,5% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi tunjangan dengan presentasi sebesar 60% dan termasuk pada kategori cukup. Variabel Kepuasan Kerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Peralatan terdapat pada dimensi Upah yaitu sebesar 72,5% dengan kategori memuaskan. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi Benefit dengan presentasi sebesar 57,5% dan termasuk pada kategori cukup memuaskan. Variabel Kinerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Peralatan terdapat pada dimensi Kemampuan Konseptual yaitu

sebesar 66,67% dengan kategori cukup.

g. Tanggapan pegawai bagian promosi didapatkan bahwa Variabel Penempatan Kerja dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi Keterampilan Kerja yaitu sebesar 71,25% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi pengalaman kerja. Variabel Budaya Organisasi dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi nilai dominan yaitu sebesar 71.25% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah menurut bagian Promosi ialah dimensi norma dengan presentasi sebesar 64,38% dan termasuk pada kategori cukup. Variabel Kompensasi dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Promosi terdapat pada dimensi Upah yaitu sebesar 73,75% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi gaji dengan presentasi sebesar 65% dan termasuk pada kategori cukup. Variabel Kepuasan Kerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Promosi terdapat pada dimensi *Nature of Work* yaitu sebesar 71,25% dengan kategori memuaskan. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi *Contingent Reward* dengan presentasi sebesar 67,81% dan termasuk pada kategori cukup memuaskan. Variabel Kinerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian promosi terdapat pada dimensi Kemampuan teknik yaitu sebesar 70,83% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi Kemampuan Hubungan Interpersonal dengan presentasi sebesar 66,56% dan termasuk pada kategori cukup.

h. Tanggapan pegawai pada bagian Jaringan diketahui bahwa Variabel Penempatan Kerja dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi Keterampilan Kerja yaitu sebesar 79,67% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi pengalaman kerja. Variabel Budaya Organisasi dimensi yang paling tinggi terdapat pada dimensi iklim organisasi yaitu sebesar 74,5% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah menurut bagian jaringan ialah dimensi norma dengan presentasi sebesar 69%

dan termasuk pada kategori baik. Variabel Kompensasi dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian Jaringan terdapat pada dimensi Tunjangan yaitu sebesar 72% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi insentif dengan presentasi sebesar 66% dan termasuk pada kategori cukup. Variabel Kepuasan Kerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian jaringan terdapat pada dimensi *Communication* yaitu sebesar 77% dengan kategori memuaskan. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi Benefit dengan presentasi sebesar 67% dan termasuk pada kategori cukup memuaskan. Variabel Kinerja dimensi yang paling tinggi menurut pegawai pada bagian jaringan terdapat pada dimensi Kemampuan konseptual yaitu sebesar 70% dengan kategori baik. Sedangkan dimensi yang paling rendah presentasinya ialah dimensi Kemampuan hubungan interpersonal dengan presentasi sebesar 67,5% dan termasuk pada kategori cukup.

3. Pada pengujian hipotesis substruktur pertama diketahui bahwa Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Penempatan Kerja yang diberikan PT Pos Indonesia (Persero) kepada para Pegawai maka akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja yang semakin tinggi, dimana Penempatan Kerja memberikan total efek terhadap Kepuasan Kerja sebesar 27,83%.
4. Pada pengujian hipotesis substruktur pertama diketahui bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang berada pada lingkungan PT Pos Indonesia (Persero) maka akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja yang semakin tinggi, dimana Budaya Organisasi memberikan total efek terhadap Kepuasan Kerja sebesar 40,56%
5. Pada pengujian hipotesis substruktur pertama diketahui bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan nilai koefisien jalur positif menunjukkan

- bahwa semakin baik Kompensasi yang ada PT Pos Indonesia (Persero) maka akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja para Pegawai yang semakin tinggi, dimana Kompensasi memberikan total efek terhadap Kepuasan Kerja sebesar 28%.
6. Pada pengujian hipotesis substruktur pertama secara simultan diperoleh bahwa Penempatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,836 menunjukkan besar presentase variasi Kepuasan Kerja yang bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas yaitu Penempatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi ialah sebesar 83,6% sedangkan sisa n sebesar 16,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.
 7. Berdasarkan pengujian hipotesis substruktur kedua diperoleh bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja para Pegawai yang ada di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung maka akan berdampak pada kinerjanya yang semakin baik, dimana kepuasan kerja memberikan total efek terhadap kinerja Pegawai sebesar 82,6%.
 8. Pada pengujian hipotesis substruktur ketiga Penempatan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero). Dengan koefisien jalur bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik Penempatan Kerja maka akan berdampak semakin baiknya Kinerja Pegawai. Penempatan kerja memberikan pengaruh total terhadap kinerja pegawai sebesar 53,27%.
 9. Pada pengujian hipotesis substruktur ketiga Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Pos Indonesia (Persero). Dengan koefisien jalur bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka cenderung akan berdampak semakin tingginya Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi memberikan pengaruh total terhadap kinerja pegawai sebesar 51,56%.
 10. Pada pengujian hipotesis substruktur ketiga Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero). Dengan koefisien jalur bernilai

positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi maka cenderung akan berdampak semakin baiknya Kinerja Pegawai. Kompensasi memberikan pengaruh total terhadap kinerja pegawai sebesar 19,86%.

11. Pada pengujian hipotesis substruktur ketiga secara simultan diperoleh bahwa Penempatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,846 menunjukkan besar presentase variasi Kinerja yang bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas Penempatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi ialah sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar 15,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan yang diteliti

Melihat keseluruhan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Bandung yaitu:

1. Bagi Pihak PT. Pos Indonesia Cabang Bandung sebaiknya dapat menetapkan penempatan kerja sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja dan pengalaman kerja pegawai agar kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi.
2. Bagi pihak PT. Pos Indonesia Cabang Bandung sebaiknya dapat mengevaluasi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas untuk pegawai agar kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi.
3. Bagi pihak PT. Pos Indonesia Cabang Bandung sebaiknya dapat memperhatikan norma di PT. Pos Indonesia agar kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi.
4. Bagi Pihak PT. Pos Indonesia Cabang Bandung lebih sering untuk memberikan penghargaan atau *reward* kepada seluruh karyawannya yang berprestasi
5. Sebagai representasi perusahaan yang memiliki intensitas tinggi dalam berinteraksi langsung dengan pelanggan, penampilan karyawan lini depan juga menjadi hal yang perlu ditingkatkan, dalam aspek kebersihan, dan kerapian karyawannya.
6. Manajemen PT. Pos Indonesia Cabang Bandung perlu memperbaiki serta menginovasi pada kualitas lingkungan fisik. Kualitas lingkungan fisik di kantor berkaitan dengan kenyamanan (didalamnya termasuk kebersihan, kenyamanan suhu, dan kecukupan pencahayaan)
7. Perlunya ada peningkatan kualitas program pada PT. Pos Indonesia Cabang Bandung, keberagaman program, kualitas program, ketepatan waktu program promo, dalam mengumumkan dan memulai program training karyawan.
8. Manajemen PT. Pos Indonesia Cabang Bandung perlu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggannya. Manajemen perlu memberikan kualitas layanan prima terutama pada kualitas karyawan, kualitas kurir, kualitas lingkungan fisik, dan kualitas program, agar pelanggan

memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan, sehingga pelanggan akan datang kembali dan setia menggunakan layanan PT. Pos Indonesia

9. Manajemen PT. Pos Indonesia Cabang Bandung perlu mempertahankan dan meningkatkan loyalitas pelanggan. Manajemen perlu meningkatkan kualitas layanan terutama kualitas kenyamanan, kebersihan, keamanan, kesesuaian tarif dengan fasilitas yang tersedia, dan meningkatkan kepuasan pelanggan, agar pelanggan bukan hanya terus menggunakan layanan Pos Indonesia tetapi juga bersedia merekomendasikan dan membagikan pengalamannya kepada orang lain.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih diperlukan penelitian lanjutan. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan:

1. Bagi peneliti berikutnya diharapkan mampu menambahkan sampel serta variabel independen penelitian guna memperoleh bukti dari variabel dalam penelitian ini dan diharapkan juga dapat menambah obyek penelitian lain yang lebih luas agar memperkuat hasil penelitian. Selain itu disarankan untuk penelitian yang akan datang pengumpulan data tidak hanya menggunakan metode survei berupa angket akan tetapi juga menggunakan metode wawancara agar memperoleh hasil yang lebih baik dan bahasan lebih banyak lagi.
2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan mampu melakukan evaluasi secara menyeluruh, tidak hanya berfokus kepada hanya beberapa divisi saja melainkan seluruh divisi dalam perusahaan.
3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan mampu menambah pertanyaan yang mendukung kepada responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Ariyo, E. O. A and Okwilagwe A. O. 2020. *Influence of Organisational Culture on Job Satisfaction of Librarian of Library Personnel in Selected Academic Libraries in Three States in South-West, Nigeria. Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 4016.
- Barasa L, Gunawan A and Sumali, B. 2018. *Determinants of Job Satisfaction and its Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta. International Review of Management and Marketing*, 2018, 8(5), 43-49, ISSN: 2146-4405.
- Chan Tak Jie, Elizabeth Wong Zu Yee & Saodah Wok. 2017. *Predicting Factors of Job Satisfaction through Organizational Culture: A Case of Malaysian Private Learning Institution. Malaysian Journal of Communication*, Jilid 33(3) 2017: 37-54, E-ISSN: 2289-1528.
- Darma P. S and Achmad S. S. 2017. *The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. Management and Economics Journal E-ISSN: 2598-9537, P-ISSN: 2599- 3402. <http://dx.doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>*.
- Erlina, Sri Muliani. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Terbitan Pertama. Medan: USU Press.
- Ernawan, E. R. (2014). *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. XI No. 2.
- Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Universitas Unsiyah: Aceh*.
- Greenberg, J., and Baron, R.A. (2013). *Behavior in Organization*. Eight Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hameed A, et al. 2014. *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence*

from Banking Sector of Pakistan). International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2; February 2014. Center for Promoting Ideas, USA.

Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, M. T. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang. UB Press.

Hasibuan, S.P. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.

Kerlinger. Fred N. (2011). *“Asas-asas Penelitian Behavioral”*. Yogyakarta: Universitas Gadjahmada.

Khuzaeni, Idrus MS, and Solimun. 2013. *The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p- ISSN: 2319-7668. Volume 9, Issue 2 (Mar. - Apr. 2013), PP 49-54, www.iosrjournals.org*

Kuntadi. (2012). *Metode Pengambilan Keputusan Pada Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran.

Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.

Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi. Bandung: CV.

Pioner Jaya.

Mohsen A, Neyazi N and Ebtakar S. 2020. *The Impact of Organizational Culture on Employees Performance: An Overview. International Journal of Management (IJM) Volume 11, Issue 8, August 2020, pp. 879-888, Article ID: IJM_11_08_079 ISSN Print: 0976-6502 and ISSN Online: 0976-6510.*

Munandar, Ashar S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Nitisemito, Alex S. (2013). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Paramita E, Lumbanraja P and Absah Y. 2020. *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating. International Journal of Research and Review, Vol.7; Issue: 3; March 2020. Research Paper E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237.*

Paschal, A, O and Nizam, I. 2016. *Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication. International Journal of Accounting & Business Management, Vol. 4 (No.1), April, 2016, ISSN: 2289-4519, DOI: 10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/19.26.*

Permana, G, Triatmanto, B and Hidayatullah, Syarif. 2019. *The effect of work placement, leadership style, and work rotation toward the performance of employees. International Journal of Commerce and Management Research, ISSN: 2455-1627; Volume 5; Issue 2; March 2019; Page No. 88-92.*

Priyanto. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offest.

Putranto, Danang Indra. (2012). *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan*

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*.

Putriana, Lies (2015). *The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance Study On Japanese Motorcycle Companies In Indonesia. International Journal of Education and Research Vol. 3 No 9 September 2015. ISSN: 2411-5681//*

Qazi, S and Kaur, T. 2017. *Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction among the University Faculty Members – An Empirical Study. International Journal of Business and Social Science Vol. 8, No. 3; March 2017, ISSN 2219-1933.*

Ramli, A. H. 2018. *Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. Business and Entrepreneurial Review Vol.18, No.1, October 2018, ISSN: 0853- 9189*

Ratnasari, Sutjahjor and Adam. 2019. *Employees' Performance: Organizational Culture and Leadership Style Through Job Satisfaction. Humanities & Social Sciences Reviews, Vol. 7 No. 5 (2019): September, 597-608 Economics & Commerce.*

Reddy, V S. 2020. *Impact of Compensation on Employee Performance. IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS), Volume 25, Issue 9, Series 1 (September. 2020) 17-22, e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845.*

Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal., dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P& Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Shurbagi Ali. A.M (2015). The Effect of Organizational Culture on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Humanities and Management Sciences. (IJHMS)* Volume 3, issue 1. ISSN 2320-4044.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2015). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, B. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksara.
- Sopiah. 2013. The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*, ISSN 2164-4063, 2013, Vol. 3, No. 2
- Sudiardhitha I. K. R, Dianta K, Susita D and Aisyah N. 2019. Placement, Career Development on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables. *DLSU Business & Economics Review* Volume 28(3) 2019 Special Issue, pp. 73-80.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*.

Bandung: Alfabeta.

Suharto., dan Cahyono, B. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Penelitian & Bisnis Indonesia*, Vol.1, No.1.

Suhartoto, Budi Cahyono. (2013). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya. *JRBI*, Vol 1, No.1, Januari 13-30, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.

Suwatno. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Tumbelaka, dkk. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Pegawai PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yusnaena, Erdasti Husni. (2012). Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT HM. Sampoerna Tbk Area Padang. *e-Jurnal Pelangi STKIP PGRI Sumbar*, Vol.4, No.2. ISSN: 2252-7168.

Yuswani, Wiwik. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*.

Anwar. (2019, 06 Februari). Direksi PT Pos Indonesia Buka-bukaan Respons Tuntutan Pak Pos. Diakses pada 5 Februari 2022, dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190206174313-4-54135/direksi-pt-pos-indonesia-buka-bukaan-respons-tuntutan-pak-pos>

Husnainna, Nisa. (2022, 05 Juni). Jam Kerja JNE Kantor Cabang, Agen & Kurir (Lengkap) Diakses pada 28 Juli 2022, dari <https://pluginongkos kirim.com/jam-kerja-jne/Jam Buka>. (2021,

Juli10) Jam Buka untuk Kantor Pos Bandung. Diakses pada 26 Juli 2022 dari <https://jam-buka.com/Bandung/175838732461622/>

Gultom, Adi. (2017, 20 November). Kemenaker Panggil Direksi PT Pos Indonesia Terkait PHK Semena-mena. Diakses pada 28 Juli 2022, dari <https://hukum.rmol.id/read/2017/11/20/315213/kemenaker-panggil-direksi-pt-pos-indonesia>

Kumparan Bisnis. (2019, Februari 4) Sengkarut PT Pos Indonesia. Diakses pada 28 Juli 2022 dari <https://jam-buka.com/Bandung/175838732461622/>