

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Seiring perkembangan zaman, perusahaan menghadapi tantangan berupa perubahan yang terjadi secara terus-menerus, baik dari sisi individu pekerja maupun dari pihak perusahaan sendiri. Perubahan ini memunculkan kompetisi antar perusahaan untuk menghasilkan produk ataupun jasa yang inovatif. Kompetisi yang terjadi menuntut perusahaan untuk senantiasa mengembangkan ide-ide baru dan meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan jasa dalam mencapai tujuannya tidak dapat dipisahkan dari upaya dalam memberikan layanan berkualitas kepada pelanggan. Demi daya saing dalam memberikan pelayanan yang baik, perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Dipang dalam Haryanto dan Kurniawan (2017: 46) sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan yang memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan. Terkait dengan hal ini, Dessler dalam Haryanto dan Kurniawan (2017: 46) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah elemen penting dalam organisasi untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian. Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting untuk keberlangsungan organisasi, karena betapapun lengkap dan modernnya peralatan kerja yang dimiliki tenaga manusia maka tidak

akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Namun, sumber daya manusia tidak akan memberikan kontribusi yang optimal apabila kinerja yang dimiliki oleh karyawan rendah.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2001: 67). Kinerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi seluruh perusahaan sebab ketercapaian tujuan dan sasaran perusahaan adalah tergantung pada kinerja SDM didalamnya. Di sinilah terlihat bagaimana faktor sumber daya manusia memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan. Di antara semua aset yang dimiliki perusahaan, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset utama sebagai tonggak penentu kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Kinerja yang baik membawa kemajuan bagi perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti dukungan organisasi dan komitmen organisasi.

Berdasarkan teori pertukaran sosial, hubungan ketenagakerjaan bisa dinilai sebagai pertukaran antara usaha dan loyalitas karyawan untuk manfaat materi dan sosio-emosional yang bisa disediakan oleh organisasi. Teori dukungan organisasi (dalam Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa, 1986: 501) menyarankan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi dalam memberikan penghargaan terhadap usaha kerja yang meningkat dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, para karyawan mengembangkan kepercayaan umum yang memberikan perhatian tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Karyawan yang merasakan bahwa mereka didukung oleh organisasi dapat diharapkan membalas perlakuan tersebut dengan melakukan sesuatu hal dengan lebih baik dibandingkan mereka yang merasakan tingkat dukungan yang rendah. Balasan perlakuan yang diterima ini bisa berupa kinerja yang ditampilkan oleh seorang karyawan (dalam Rhoades dan Eisenberger: 2002: 698).

Teori dukungan organisasi dalam Rhoades dan Eisenberger (2002: 698) dapat menjelaskan adanya komitmen secara emosional dari karyawan kepada organisasinya, yang mana pendekatan ini mengasumsikan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosi sosial dan untuk menilai kesiapan organisasi untuk memberi penghargaan terhadap peningkatan usaha, karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, definisi inilah yang membentuk persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) dalam Rhoades dan Eisenberger (2002: 698), apabila seorang karyawan dalam sebuah organisasi, dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan telah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasinya (dalam Kartika: 2011).

Organisasi pada umumnya memiliki keyakinan bahwa dalam mencapai tujuan maka memerlukan kinerja individu semaksimal mungkin. Kinerja yang baik menuntut adanya perilaku individu sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana

organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil (Rhoades & Eisenberger, 2002: 699), dengan adanya *Perceived Organizational Support* (POS) yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih berkomitmen dengan pekerjaannya dalam Hanif (2015: 49).

Setelah pemaparan yang dikemukakan, dapat dipahami bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kemauan karyawan untuk memberikan atau meningkatkan kinerja baik untuk pekerjaannya dan untuk perusahaan karena karyawan merasa perusahaan memberikan perhatian, keadilan dan kontribusi yang sesuai dengan yang di harapkan karyawan. Dukungan organisasi ditandai dengan dari atasan yang peduli dan memperhatikan kontribusi karyawannya dan kepedulian atasan atas kesejahteraan karyawan serta keadilan atasan terhadap karyawannya.

Komitmen dikenal sebagai faktor dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Sejak beberapa dekade yang lalu kajian mengenai komitmen telah meningkat dan menjadi subjek kajian yang populer dikalangan peneliti. Kajian telah menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih dari pada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah. Masalah organisasi juga merupakan yang perlu dipikirkan oleh karyawan, oleh karena itu karyawan akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. Karyawan akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya apabila merasa nyaman ketika berada di dalam organisasinya, merasa terancam apabila organisasi itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan

sebagainya. Karyawan berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang yang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya. Ketika komitmen seorang karyawan telah tinggi maka efektivitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin, hal ini karena komitmen organisasional merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap komitmen organisasional secara menyeluruh. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasional secara praktis adalah tingginya jumlah karyawan yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Hal ini menandakan kurang adanya komitmen organisasi, komitmen merupakan suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan.

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan pos. Bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas. PT Pos Indonesia (Persero) adalah perusahaan perposan yang pertama dan terbesar di Indonesia, dengan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. (www.posindonesia.co.id)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN, yang dimaksud BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Tujuan pendirian BUMN antara lain untuk menciptakan lapangan pekerjaan, pengembangan daerah, merintis sektor yang yang belum dimasuki oleh sektor swasta dan koperasi, menyediakan fasilitas semi publik (www.indonesia.go.id).

Saat ini sudah banyak terdapat perusahaan jasa layanan selain PT Pos Indonesia (Persero) seperti Tiki, JNE, J&T dan Fedex dan sebagainya. PT Pos Indonesia (Persero) masih dengan tarif terjangkau dari pada perusahaan pengiriman barang lainnya, jam operasional yang lebih panjang dan memiliki jangkauan pengiriman yang terluas di Indonesia bahkan bisa mencapai pelosok dan pedalaman yang jarang diakses oleh perusahaan lainnya. Kelebihan pelayanan PT Pos Indonesia (Persero) lainnya dari segi pelayanan yang tidak dimiliki oleh kompetitor swasta yaitu, seperti jasa keuangan (*pospay, remittance, dll*) berupa pengiriman uang, transfer rekening bank dan pembayaran *billing* tagihan listrik, telepon, PDAM, pajak, dan sebagainya.

Kantor Pos Cabang Luar Kota (Kpc Lk) di daerah Madura cukup banyak dan tersebar sampai ke pelosok. Madura mempunyai 4 Kabupaten diantaranya Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Pamekasan dan Kabupaten Sumenep.

Tabel 1.1 Jumlah Kantor Pos Cabang Luar Kota (Kpclk) PT Pos Indonesia (Persero) di Madura Tahun 2011-2017.

No.	Nama Kabupaten	Kantor Pos Cabang Luar Kota (Kpc Lk)
1	Bangkalan	17 unit kantor
2	Sampang	11 unit kantor
3	Pamekasan	12 unit kantor
4	Sumenep	22 unit kantor
	Jumlah	62 unit kantor

Sumber: www.kantorpos.posindonesia.co.id

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas diketahui bahwa jumlah kantor Pos Kantor Pos Cabang Luar Kota (Kpclk) di Madura sebanyak 62 unit kantor, dan terbanyak unit kantor Pos terdapat di Kabupaten Sumenep dengan jumlah 22 unit kantor Pos. Sehingga tingkat kinerja ketenagakerjaan masing-masing daerah bervariasi, sebagian karyawan merasa telah bekerja sangat berat dan merasa masih banyak peluang yang belum tergarap (*opportunity loss*), tetapi sebagian lagi bekerja kurang dari yang seharusnya atau tidak efisien. Kabupaten Sumenep memiliki 22 unit Kantor Pos Cabang Luar Kota (Kpclk) paling banyak dari pada Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sampang dan Kabupaten Pamekasan, dengan demikian membuktikan bahwa permintaan masyarakat akan pelayanan perusahaan jasa PT Pos Indonesia (Persero) di Sumenep lebih banyak dari pada Kabupaten lainnya.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Produk Layanan Kantor PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota Tahun 2015.

No	Uraian	Tahun 2015			
		Target	Realisasi	Selisih	Prosentase
1	Surat Pos	10.000	9.802	1.798	98%
2	Paket Pos	1.500	1.697	97	113%
3	Wesel Pos	3.000	3.101	181	103%
4	Giro cek Pos	2.000	1.665	235	83%
5	Lain-lain	5.000	3.801	1.199	76%
	Jumlah	21.500	20.066	1.434	93%

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor PT Pos Cabang Sumenep Kecamatan Kota.

Dari tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa realisasi produk per sub layanan di Kantor PT Pos Indonesia Cabang Sumenep Kecamatan Kota Tahun 2015 sebagian masih belum bisa mencapai target. Hal tersebut dapat dilihat dari realisasi produk pos paket surat pos sebesar 98% dan giro cek pos 83%, dan lain-lain 76%. Namun demikian, jumlah keseluruhan realisasi produk telah mencapai dan bahkan melebihi target, yaitu produk layanan paket pos 113% dan wesel pos 103%. Kantor PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota dikatakan bahwa realisasi pada tahun 2015 mencapai 93%.

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Produk Layanan Kantor PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota Tahun 2016.

No	Uraian	Tahun 2016			
		Target	Realisasi	Selisih	Prosentase
1	Surat Pos	10.000	7.831	2.169	78%
2	Paket Pos	1.500	1.434	66	95%
3	Wesel Pos	3.000	3.268	268	108%
4	Giro cek Pos	2.000	1.566	434	78%
5	Lain-lain	5.000	5.339	339	106%
	Jumlah	21.500	19.438	2.062	90%

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor PT Pos Cabang Sumenep Kecamatan Kota.

Dari tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa realisasi produk per sub layanan di Kantor PT Pos Indonesia Cabang Sumenep Kecamatan Kota Tahun 2016 sebagian masih belum bisa mencapai target. Hal tersebut dapat dilihat dari realisasi produk pos paket surat pos sebesar 78%, paket pos 95% dan giro cek pos 78%. Namun demikian, jumlah keseluruhan realisasi produk telah mencapai dan bahkan melebihi target, yaitu wesel pos 108% dan lain-lain 106%. Kantor PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota dikatakan bahwa realisasi pada tahun 2016 mencapai 90%.

Dengan demikian realisasi produk per sub layanan di Kantor PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota pada tahun 2015 sebesar 93% dan pada tahun 2016 sebesar 90%. Jadi, di antara tahun 2015 – 2016 realisasi PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota semakin menurun.

Fenomena yang terjadi dalam obyek penelitian PT Pos Indonesia (Persero) menjadi salah satu alasan perlunya mengkaji kinerja karyawan dalam bekerja, khususnya pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Sumenep Kecamatan Kota. PT Pos Indonesia Cabang Sumenep Kecamatan Kota mempunyai kontribusi dalam melayani masyarakat pengguna jasa layanannya. Segala keterbaruan layanan dan produk akan berdampak kepada sistem dan mekanisme operasional yang baru dan menuntut karyawan PT Pos Indonesia Cabang Sumenep Kecamatan Kota untuk mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut. Salah satu bentuk adaptasi atas perubahan inilah yang bisa diterjemahkan sebagai bentuk perilaku kinerja karyawan yang positif, yang ditinjau dari konteks ketidakpastian dan saling ketergantungan dalam lingkungan organisasi yang (terus) berubah.

PT Pos Indonesia Cabang Sumenep Kecamatan Kota merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa surat pos, paket pos, wesel pos, giro cek pos dan lain-lain. Terdapat dua unit kantor PT Pos Indonesia Cabang Sumenep di Kecamatan Kota yaitu kantor Desa/Kelurahan Pabiyon yang berjenis kantor Pos Pemeriksa dan kantor Desa/Kelurahan Karangduak yang berjenis loket eksistensi. Kantor Pos Cabang Sumenep Kecamatan Kota harus mampu memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat, tetapi hal tersebut tidak sejalan dengan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Sumenep

Kecamatan Kota, karena selama ini kinerja kantor PT Pos Indonesia Cabang Sumenep Kecamatan Kota memang masih perlu diperbaiki. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya keluhan yang datang dari para pengguna jasa layanan seperti masalah keterlambatan pengiriman surat atau barang, kerusakan atau kehilangan barang kiriman, serta sikap petugas yang kurang ramah. Kejadian ini dialami seorang pengguna jasa PT Pos Indonesia Cabang Sumenep Kecamatan Kota yang mengalami kerugian karena keterlambatan paket yang dikirimkan. (www.sumenepkab.go.id)

Tabel 1.4 Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Karyawan Kantor Pos Cabang Sumenep Kecamatan Kota Tahun 2015-2016.

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja karyawan	Kehadiran (%)	Kemangkiran (%)
1	2015	72 orang	311 hari	94,71%	16,21%
2	2016	98 orang	318 hari	91,00%	18,68%

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia Kantor PT Pos (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota.

Tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah karyawan sebanyak 98 orang pada tahun 2016 kehadiran karyawan mengalami penurunan dari pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan sebanyak 72 orang, dan terlihat menurun hingga 91,00%, sedangkan kemangkiran karyawan dari tahun 2015 sebesar 16,21% meningkat pada tahun 2016 sebesar 18,68%. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan menggambarkan rendahnya komitmen kerja, sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu tidak tercapainya target perusahaan, sedangkan tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi keefisienan jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan.

**Tabel 1.5 Data Masuk dan Keluar Karyawan Kantor PT Pos Indonesia
(Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota.**

No	Tahun	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan yang Keluar
1	2015	4 orang	3 keluar
2	2016	10 orang	4 orang

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia Kantor PT Pos (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota.

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, dapat diketahui jumlah karyawan yang masuk (rekrutmen) di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota pada tahun 2015 karyawan yang masuk sebanyak 4 orang dan yang keluar (*resign*) sebanyak 3 orang, sedangkan pada tahun 2016 jumlah karyawan yang masuk (rekrutmen) sebanyak 10 orang dan yang keluar (*resign*) sebanyak 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang keluar (*resign*) tiap tahunnya. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan yang tersedia dan dapat membantu kinerja karyawan meningkat untuk perusahaan.

Pernyataan demikian dikarenakan masalah internal di perusahaan yaitu kinerja karyawan kantor PT Pos Indonesia Cabang Sumenep Kecamatan Kota yang minim ditandai dengan tidak tercapainya target layanan produk perusahaan. Hal tersebut kurangnya dukungan organisasi yaitu organisasi kurang mengapresiasi kontribusi karyawan, rendahnya perhatian kepada karyawan ditandai dengan karyawan belum merasakan pujian dan ekspresi bangga dari atasan, rendahnya perhatian kepada karyawan atas prestasi yang dicapai karyawan dan kurang peduli pada kesejahteraan karyawan, dan minimnya komitmen organisasional pada karyawan yaitu tingkat loyalitas karyawan yang rendah dengan adanya tawaran pekerjaan maupun kompensasi yang lebih menarik dari perusahaan lain maka mereka lebih memilih perusahaan

tersebut, dan adanya kehadiran karyawan dan kemangkiran yang meningkat tiap tahunnya, serta terdapat karyawan yang sering terlambat masuk kerja maupun pulang tidak sesuai dengan jam pulang kerja. Apabila hal tersebut berlangsung lama maka kinerja karyawan berdampak buruk terhadap perusahaan, dan juga sebagai perusahaan jasa yang melayani masyarakat harus memberikan pelayanan yang baik, supaya tidak kehilangan kepercayaan masyarakat bahkan akan ditinggal pelanggan atau konsumennya.

Kolaborasi antara dukungan organisasi dan komitmen organisasi diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dukungan organisasi dan Komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota"**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota?

3. Apakah dukungan organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota?
4. Di antara dukungan organisasi dan komitmen organisasional manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota
3. Untuk mengetahui apakah dukungan organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota.
4. Untuk mengetahui apakah di antara dukungan organisasi dan komitmen organisasional manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi instansi

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan instansi dan sebagai bahan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumenep Kecamatan Kota.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang ilmu ekonomi manajemen konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan dapat diapresiasi ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian dalam penelitian ini.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam, mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Sumenep Kecamatan Kota.