

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan zaman yang menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan menurut setiap individu untuk mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam mengimbangi perubahan kearah kemajuan tersebut. Seiring dengan terjadinya kemampuan dalam berbagai aspek kehidupan, maka bersamaan dengan itu terjadi peningkatan persaingan dalam berbagai hal, untuk menghadapi persaingan maka setiap individu haruslah mempunyai bersaing yang kompetitif yang dapat menunjukkan kelebihan ataupun keunggulan yang ada pada dirinya.

Zaman yang semakin maju sekarang ini bisa disebut juga dengan zaman globalisasi atau zaman modernisasi. Zaman sekarang ini manusia sudah semakin bergantung kepada teknologi. Teknologi bisa digolongkan sebagai kebutuhan dasar bagi manusia. Usia muda hingga tua, dari kalangan bawah hingga atas ikut serta dalam penggunaan teknologi yang semakin berkembang ini. Perkembangan teknologi akan terus berkembang hingga drastis dari sekarang dan terus akan mendunia. Seperti dalam sektor ekspedisi atau pengiriman barang dimana dahulu masyarakat hanya mengenal PT. Pos Indonesia sebagai jasa pengiriman, baik surat menyurat maupun pengiriman barang. Seiring berjalannya waktu bermunculan perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor pengiriman barang sehingga persaingan semakin sengit.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang terpenting bagi keberlangsungan suatu lembaga maupun lembaga organisasi, hal ini dikarenakan

sumber daya manusia menjadi modal yang patut diperhatikan dan memiliki peran penting dalam mencapai suatu keberhasilan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan tepat. Proses pengelolaan inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mengatur berbagai ruang lingkup terkait masalah manusia dalam konteks “*human kapital*” atau modal manusia yang menunjang aktivitas dalam suatu lembaga.

Hal ini juga turut dirasakan oleh PT. Pos Indonesia dimana PT. Pos Indonesia mengedepankan tujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan persero.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan sekaligus merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan peralihan bentuk dari Peru Pos dan Giro. Dinas Pos sudah berdiri dalam jangka waktu yang lama, yaitu sejak masa penjajahan. Perkembangannya pun tidak lepas dari masa penjajahan yang telah dialami oleh Bangsa Indonesia.

Undang-undang Republik Indonesia no 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pada pasal 3 juga memasukan komitmen sebagai salah satu prinsip aparatur

sipil negara disamping nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku. Integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan.

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Tabel berikut ini memperhatikan komitmen organisasi para pegawai berdasarkan data absensi pegawai di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung :

**Tabel 1.1**  
**Absensi Pegawai PT. Pos Indonesia 2021**

Bulan	Hari Kerja Efektif	Keterangan		Jumlah Ketidakhadiran Karyawan
		Jumlah karyawan Sakit	Jumlah karyawan Alpha	
Januari 2021	21	3	1	4
Februari 2021	19	3	0	3
Maret 2021	20	4	0	4
April 2021	21	4	0	4
Mei 2021	15	7	0	7
Juni 2021	20	6	0	6
Juli 2021	18	4	1	5
Agustus 2021	22	7	3	9
September 2021	20	8	0	8
Oktober 2021	19	4	3	7
November 2021	21	6	1	7
Desember 2021	22	9	2	11

Sumber : PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember, jumlah absensi terendah ada pada bulan Februari. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa staff menyatakan bahwa pada lima bulan terakhir ada beberapa karyawan yang tidak memberikan kabar ketika tidak masuk kerja dan banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Karyawan PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung memungkinkan menghadapi sejumlah permasalahan dalam meningkatkan kualitas komitmen organisasi karyawannya. Baik tidak nya pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sistem penilaian kinerja karyawan seperti pada tabel 1.2 :

**Tabel 1.2**  
**Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia**  
**Kantor Cabang Asia Afrika Bandung**

Kategori	Nilai
A = Baik Sekali	100
B+ = Baik +	97,5 – 100
B = Baik	92,5 - 97,5
B- = Baik -	85 - 92,5
C = Cukup	70 – 85
D = Kurang	55 – 70
E = Nihil	<55

Sumber : PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung

Tabel 1.2 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan PT.Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung pada tahun 2020-2021 seperti pada tabel 1.3 :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia**  
**Kantor Cabang AsiaAfrika Bandung**

No	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat
1	2020	Triwulan 1	86,12	B-
		Triwulan 2	71,34	C
		Triwulan 3	90,57	B
		Triwulan 4	73,85	C
2	2021	Triwulan 1	85,03	B-
		Triwulan 2	72,21	C
		Triwulan 3	71,02	C
		Triwulan 4	70,06	C

Sumber : PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung pada periode tahun 2020- 2021 mengalami fkultuasi. Pencapaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2020 hingga 2021. Penurunan juga dapat dilihat pada setiap triwulan di tahun 2021, angka pencapaian sebesar 85,03 pada triwulan-1 turun menjadi 70,06 di triwulan ke-4 dengan predikat C (cukup). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja hanya sebatas C (cukup), sedangkan harapan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat A (baik sekali) atau B (baik) dari tahun ke tahun.

Melihat kinerja karyawan yang selalu turun, sehingga mengindikasikan tingkat komitmen organisasi karyawan diperusahaan juga rendah. Dalam kondisi seperti ini diperlukannya karyawan yang dapat berperan ekstra. Oleh sebab itu, peneliti merasa tingkat komitmen organisasi harus diteliti.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadi lebih baik. Komitmen juga berarti bahwa pegawai mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi.

Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen pegawai yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas pegawai dan lain-lain. Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap efektivitas dan efisien organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi pegawai.

Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung penulis melakukan penelitian dengan menyebar kuesioner pra survey kepada 38 orang karyawan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat dan tepat. Berikut adalah hasil kuesioner pra survey mengenai komitmen organisasi :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Komitmen Organisasi di PT. Pos Indonesia**  
**Kantor Cabang Asia Afrika Bandung**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	0	2	27	7	2	3,23
2.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	0	0	26	10	2	3,36
3.	Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	0	2	25	8	3	3,31
4.	Saya merasa akan sangat berat bagimeninggalkan perusahaan ini	0	0	32	4	2	3,21
5.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	0	0	35	2	1	3,10

Lanjutan Tabel 1.4

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
6.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	0	5	30	3	0	2,97
7.	Saya merasa perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	0	2	35	1	0	2,94
8.	Saya merasa sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	0	7	31	0	0	2,81
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>3,11</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bagaimana kondisi komitmen organisasi di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung dengan rata-rata yang diperoleh dari setiap pernyataan yaitu pada kisaran 2 dan 3 dari nilai maksimal yaitu 5 Nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 8 dengan nilai rata-rata 2,81 dan nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan nomor 2 dengan nilai rata-rata 3,36. Dan secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Peneliti juga telah melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa staff yang ada di perusahaan mengenai adanya beberapa variabel yang dianggap penting bagi komitmen organisasi di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung. Setelah itu Penulis juga melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner pra survei kepada 38 orang karyawan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi yang ada di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung, dan hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

**Tabel 1.5**  
**Kondisi Faktor-faktor yang Bisa Mempengaruhi Komitmen Organisasi**  
**PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung**

No	Variabel	Skor Rata-rata
1.	Stres kerja	4,29
2.	Beban kerja	3,72
3.	Motivasi kerja	3,39
4.	Kepuasan kerja	4,15
5.	Gaya kepemimpinan	4,16
6.	Prestasi kerja	4,09
7.	Lingkungan kerja	4,11

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas bisa dilihat bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi dan menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja yang hasilnya diduga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal yang diduga dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah stres kerja yang dimiliki oleh pegawai. Dalam menjalankan suatu perusahaan atau instansi merupakan pekerjaan kelompok atau team dan bukan merupakan pekerjaan yang dilakukan secara individu.

Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai permasalahan komitmen organisasi penulis melakukan kuesioner pra survey mengenai 2 variabel yang diduga kondisinya paling berpengaruh yaitu stres kerja dan motivasi kerja. Berikut dibawah ini data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai stres kerja di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung :

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survey stres kerja di PT. Pos Indonesia**  
**Kantor Cabang Asia Afrika Bandung**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya merasa stres karena job desk yang dikerjakan saat ini tidak sesuai dengan posisikerja	0	0	0	28	10	4,26
2.	Saya merasa stres karena batas waktu tidak sesuai dengan beban pekerjaan	0	0	0	8	30	4,78



Lanjutan Tabel 1.6

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
3.	Saya merasa stres karena merasa karir saya tidak berkembang sesuai pola karir yang ada	0	0	0	26	12	4,31
4.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja saya tidak harmonis	0	0	0	34	4	4,10
5.	Saya merasa stres karena kurang bisa menyesuaikan dengan perubahan struktur organisasi perusahaan	0	0	0	36	2	4,05
6.	Saya merasa stres karena kurang cocok dengan kepemimpinan atasan saya	0	0	0	27	11	4,30
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>4,29</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa menurut hasil pra survey kepada 38 karyawan dengan jumlah skor mendapatkan tiga skor yang terbesar dari skor rata-rata keseluruhan, yaitu skor terbesar pada pernyataan karyawan merasa stres karena batas waktu tidak sesuai dengan beban pekerjaan yaitu dengan nilai rata-rata 4,78. Selanjutnya pada pernyataan karyawan merasa stres karena merasa karir nya tidak berkembang sesuai pola karir yang ada yaitu dengan skor 4,31 dan pernyataan karyawan merasa stres karena kurang cocok dengan kepemimpinan atasannya yaitu dengan rata-rata 4,30. Dimana nilai-nilai ini berada pada nilai yang lebih besar dari pada nilai skor rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 4,29.

Selain dari hasil pra survey di atas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa karyawan merasakan beban kerja yang berlebih yang didapatkan di lapangan sangat berpengaruh terhadap stres pegawai selain itu komunikasi antar karyawan yang kurang baik mengakibatkan terjadinya salah komunikasi kerja yang berimbas pada kinerja pegawai menurun dan membuat pegawai stres sehingga berpengaruh pada hasil akhir kinerja pegawai itu sendiri.

Pentingnya motivasi yaitu sebagai alat penggerak untuk membangkitkan semangat kerja dalam diri pegawai, dengan adanya motivasi yang tinggi dapat mengendalikan diri seorang pegawai menjadi lebih baik lagi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Seseorang bisa bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang paling efektif, yang biasa melekat pada diri pegawai.

Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam individu. Dorongan-dorongan ini yang menghasilkan suatu pencapaian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, jika tercapai akan memuaskan dan menyebabkan penurunan ketegangan ( Robbins, 2018 : 488). Hal ini mutlak dilakukan apabila organisasi mengharapkan pegawainya tetap menjadi anggota organisasi.

Berikut ini adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pra survey mengenai motivasi kerja di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra Survey motivasi kerja di PT. Pos Indonesia**  
**Kantor Cabang Asia Afrika Bandung**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai	0	0	36	2	0	3,05
2.	Saya merasa dalam bekerja merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	0	0	35	2	1	3,10
3.	Saya merasa kemampuan kerja saya diantara pegawai lainnya sangat baik	0	1	12	24	1	3,65
4.	Saya merasa perusahaan ini selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	0	0	32	6	0	3,15

Lanjutan Tabel 1.7

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
5.	Saya merasa puas terhadap kesempatan akan menunjukkan hasil kerja	0	0	0	37	1	4,02
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>3,39</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa terdapat beberapa pernyataan yang menurut responden bermasalah diantaranya pernyataan pada, karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan belum layak,yaitu dengan rata-rata 3,05. Selanjutnya pada pernyataan karyawan merasa dalam bekerja kurang nyaman terhadap pengawasan dari atasan, yaitu dengan rata-rata 3,10. Dan pernyataan kebutuhan akan penghargaan dengan rata-rata 3,15. dapat dikatakan bahwa hasil rata-rata masih dianggap rendah.

Adanya masalah pada motivasi di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung diakibatkan dari gaji yang diberikan untuk karyawan belum layak selain itu keutuhan sosial yang masih rendah yaitu karyawan kurang nyaman dengan pengawasan dari atasan dan masih kurangnya penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugas ataupun memenuhi target.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, perlunya diteliti mengenai **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah, didalam penelitian ini diajukan untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Dimana permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung yaitu stres kerja dan motivasi kerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah berikut :

1. Stres kerja
  - a. Stres karena batas waktu tidak sesuai dengan beban pekerjaan.
  - b. Stres karena merasa karir nya tidak berkembang sesuai pola karir yang ada.
  - c. Stres karena kurang cocok dengan kepemimpinan atasan.
2. Motivasi kerja
  - a. Besarnya gaji yang diberikan kepada pegawai belum maksimal.
  - b. Pegawai merasa kurang nyaman terhadap pengawasan dari atasan.
  - c. Kurangnya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
3. Komitmen organisasi
  - a. Pegawai merasa sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kerja ditempat lain.
  - b. Pegawai merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi persahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian yaitu bagaimana:

1. Stres kerja yang dialami pegawai di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
2. Motivasi kerja yang dialami pegawai di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
3. Komitmen organisasi yang dialami pegawai PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis melakukan sebuah penelitian di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Stres kerja di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
2. Motivasi kerja di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
3. Komitmen organisasi di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
4. Besarnya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung baik secara simultan maupun parsial.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dan penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Penulis dengan ini memiliki harapan agar penelitian ini bisa dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta dapat menambah ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis
  - a. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai stres kerja di PT. Pos Indonesia kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
  - b. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai motivasi kerja di PT. Pos Indonesia kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
2. Bagi perusahaan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan juga masukan positif yang bermanfaat mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi.