

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ritel merupakan aktivitas bisnis yang fokus pada pendistribusian produk atau jasa dari produsen ke konsumen secara langsung, baik dalam bentuk satuan maupun grosir. Menurut Manullang (2023), ritel menjual produk dan layanan yang memberikan nilai tambah bagi kebutuhan konsumen, mencakup berbagai jenis produk, seperti makanan, pakaian, dan peralatan rumah tangga (Shantilawati et al., 2024). Perusahaan ritel beroperasi dalam berbagai skala, dari toko kecil hingga jaringan besar, dan berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional (Sudarma, 2023). Dalam menghadapi persaingan yang ketat, perusahaan ritel perlu berinovasi dalam layanan, produk, dan teknologi, sehingga komitmen organisasional menjadi faktor kunci untuk menjaga keberlanjutan dan daya saing industri ini.

Komitmen organisasional merupakan kesediaan karyawan untuk berupaya demi kepentingan organisasi dan mempertahankan keanggotaannya. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung bertahan dan berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Sunarsi et al., 2020). Menurut (Rifai & Mardijuwono, 2020), komitmen yang kuat berkontribusi pada citra positif perusahaan, membangun budaya kerja kondusif, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Di sektor ritel, komitmen organisasional sangat penting karena karyawan yang berkomitmen merasa termotivasi dan bertanggung jawab, menciptakan lingkungan

kerja yang efektif dan mendorong loyalitas (Canales-Requena et al., 2021). Hal ini penting bagi perusahaan ritel yang mengandalkan kinerja karyawan untuk menjaga citra dan kepuasan pelanggan, sehingga komitmen organisasional menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan bisnis dan mempertahankan daya saing (Makkira et al., 2016).

Komitmen organisasional berperan dalam menjaga stabilitas dan daya saing perusahaan, yang dipengaruhi oleh praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Elrehail et al., 2020) praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi, sementara (Cherif, 2020) menyatakan bahwa praktik ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, yang merupakan faktor kunci dalam kelangsungan bisnis. Penelitian (Kalia et al., 2023), menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menghasilkan tenaga kerja produktif dan kompetitif, dengan praktik seperti perencanaan, tenaga kerja, pelatihan, insentif, dan motivasi merupakan aspek yang penting dalam organisasi bisnis.

Kepuasan kerja dicapai melalui usaha optimal yang menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat individu merasa dihargai, yang sangat penting dalam sektor ritel untuk mempertahankan loyalitas yang mendukung pelayanan terbaik dan pertumbuhan perusahaan. Menurut (Azaliney et al., 2021) kepuasan kerja adalah

perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, di mana individu yang merasa puas lebih percaya diri dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja bergantung pada sifat pekerjaan dan harapan individu, di mana ekspektasi yang sesuai dengan kenyataan memperkuat komitmen terhadap organisasi (Singh & Onahring, 2019). Menurut (Hutama et al., 2016), organisasi yang menjaga kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas, sementara ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan kejenuhan, menurunkan motivasi, dan mengurangi produktivitas. Kepuasan kerja yang baik meningkatkan semangat, kinerja, dan komitmen organisasional, di mana individu yang merasa dihargai lebih cenderung bertahan dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan ritel di Indonesia menghadapi tantangan serius seperti kurangnya struktur manajemen formal, kurangnya pencatatan dan kebijakan kompensasi yang tidak kompetitif. Kelemahan ini berdampak negatif pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, serta mengurangi komitmen terhadap organisasi (Mega Putri & Amiranto, 2024). Di tengah tantangan ini, perusahaan ritel perlu memastikan bahwa karyawan tetap loyal dan berkinerja tinggi agar tetap kompetitif. Penelitian (Abujudeh, 2019) menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, di mana komitmen organisasional mencerminkan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu terhadap tujuan perusahaan.

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam konteks ritel lokal Indonesia yaitu Indogrosir Jambi. Hal ini berbeda dari penelitian (Cherif, 2020) yang berfokus pada sektor perbankan Arab Saudi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami dinamika manajemen sumber daya manusia di sektor ritel Indonesia serta relevansinya terhadap kesejahteraan karyawan dan daya saing perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di Indogrosir Jambi, salah satu perusahaan ritel di Jambi. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan menjadi hal yang penting agar dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat organisasi. Berdasarkan uraian di atas yang telah dijelaskan, peneliti akan melakukan penelitian tentang **“Peran Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional di Indogrosir Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, maka penulis membuat batasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Praktik manajemen sumber daya manusia

Praktik manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, serta mempertahankan tenaga kerja, dengan tujuan untuk mendukung kelangsungan operasional dan efektivitas organisasi secara menyeluruh (Sivapragasam & Raya, 2018)

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pengalaman kinerjanya. Kepuasan ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan seseorang memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi (Sinval & Marôco, 2020)

3. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi, serta memiliki implikasi terhadap keputusan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Komitmen ini

terdiri dari tiga dimensi utama yaitu : komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi ini untuk memahami sejauh mana karyawan bersedia mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990).

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh antara praktik manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen organisasional karyawan di Indogrosir Jambi.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di Indogrosir Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan pemahaman tentang bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia , kepuasan kerja karyawan, dan tingkat komitmen organisasional di sektor ritel. Penelitian ini dapat berkontribusi dalam pengembangan teori yang membahas keterkaitan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam konteks dunia kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen Indogrosir Jambi bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja memengaruhi komitmen karyawan. Dengan hasil penelitian ini, perusahaan

dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam sistem pengelolaan karyawan, seperti program pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan loyalitas dan produktivitas, serta menjaga stabilitas dan daya saing perusahaan di sektor ritel.

1.6 Sistematika Penulisan

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan laporan penelitian.

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab dua berisi landasan teori dari variabel yang digunakan yaitu praktik manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasional. Selain itu, dalam bab ini juga terdapat penelitian terdahulu.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini menjelaskan mengenai metode yang dilakukan dalam penelitian yang berisikan lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

4. BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah

karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, regresi linier sederhana dan berganda, uji f dan uji t, serta diakhiri dengan pembahasan.

5. BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi hasil kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi majerial, keterbatasan penelitian dan saran.

