

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis saat ini, persaingan yang sangat ketat memaksa seluruh pelaku bisnis untuk mengembangkan strategi agar bisnisnya tetap berjalan. Keberhasilan operasional sebuah bisnis sebagian besar bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan produktif diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Salah satu industri dengan pertumbuhan yang cepat dan tingkat persaingan yang tinggi di Indonesia adalah industri makanan dan minuman.

Berdasarkan data dari (BPS 2024), terdapat sekitar 4,86 juta unit usaha di industri penyediaan makanan dan minuman di Indonesia, yang menunjukkan besarnya minat pada industri ini bagi para pelaku bisnis. Besarnya angka tersebut diperkuat oleh laporan dari Komisi Pengawasan Persaingan Usaha (KPPU), yang mencatat bahwa sektor penyediaan makanan dan minuman memiliki skor indeks persaingan sebesar 5,22 persen yang menunjukkan tingkat persaingan di industri ini sangat tinggi. Tingginya persaingan di industri makanan dan minuman juga mencerminkan peran penting industri ini dalam perekonomian Indonesia. Industri ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), di mana nilai industri pengolahan makanan dan minuman mencapai Rp. 1,12 kuadriliun pada tahun 2021, setara dengan 6,61 persen dari total PDB nasional yang membuktikan peran penting industri makanan dan minuman sebagai salah satu pilar utama perekonomian Indonesia.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Praktik MSDM yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasional (Obeidat et al., 2020). Penelitian Iman & Ahmadi (2024) juga menemukan bahwa praktik MSDM yang berbasis pada keadilan, transparansi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan komitmen hingga 35 persen. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu aset dan memegang peranan paling penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Dessler 2017). Menurut Mardikaningsih et al., (2023), praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif, seperti rekrutmen dan seleksi, sistem kompensasi dan tunjangan yang adil, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja, dan pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik agar memiliki sumber daya manusia yang berkomitmen sehingga dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasional menjadi indikator penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi, bersedia berkontribusi, dan mempertahankan loyalitas jangka panjang. Menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Lee dan Kim (2023) komitmen organisasional berperan penting dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung

memiliki intensi bertahan yang lebih kuat, menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Komitmen mencerminkan seberapa banyak karyawan terhubung dengan organisasi dan tetap berkomitmen pada tujuannya (Beloor et al., 2017). Dengan demikian, perusahaan perlu untuk meningkatkan komitmen organisasional agar sumber daya manusia yang ada diperusahaan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan dan dengan itu organisasi dan sumber daya manusia didalam organisasi dapat berjalan bersama sama untuk mencapai tujuan.

Untuk meningkatkan komitmen organisasional yang optimal, perusahaan perlu untuk memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang positif, memberikan kompensasi yang adil, memberikan pelatihan dan pengembangan, dan serangkaian proses manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan komitmen karyawan. Menurut Greenberg (2011) karyawan cenderung lebih mungkin merasa terikat pada organisasi ketika mereka merasa bahwa keputusan pengelolaan sumber daya manusia adalah adil dan memperlakukan mereka secara merata. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional adalah dengan menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang tepat. (Haryono et al., 2023) mengungkapkan bahwa praktik MSDM berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Tujuan utama dari praktik MSDM adalah untuk mencapai keberhasilan organisasi melalui tenaga kerjanya, kemampuannya, memanfaatkan peluang baru dengan mempengaruhi perilaku organisasi orang-orangnya (Cherif, 2020). Menurut (Mahfouz et al., 2021), praktik MSDM tidak

hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi dan produktivitas.

Dalam industri makanan dan minuman, komitmen organisasional menjadi semakin krusial mengingat tingginya tingkat *turnover* yang berpotensi mengganggu kelancaran operasional perusahaan dan membuat kualitas pelayanan kepada pelanggan menjadi tidak konsisten dan maksimal. Salah satu perusahaan makanan dan minuman yang mengalami tantangan serupa di sektor makanan dan minuman adalah Motel Mexicola. Motel Mexicola merupakan sebuah *restaurant* bertema “Mexico kecil” di pulau dewata, Bali. Motel Mexicola adalah bagian dari Mexicola Group dan saat ini memiliki dua cabang, yaitu di Seminyak yang sudah berdiri selama 12 tahun dan Canggu yang baru dibuka. Di Motel Mexicola telah menerapkan berbagai kebijakan HR yang diterapkan, seperti QPR (*quarterly performance review*), *training schedule*, dan fasilitas kesehatan seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Walaupun telah menerapkan berbagai praktik MSDM, perusahaan masih kesulitan dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan karena tingkat *turnover* masih tinggi. Hal ini menjadi tantangan bagi Motel Mexicola untuk tetap mempertahankan loyalitas karyawannya ditengah tekanan kerja yang tinggi seperti tuntutan untuk selalu memberi pelayanan yang terbaik, jam kerja yang panjang dan kuantitas tamu yang tinggi setiap harinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi masalah yang ada dan dapat menjadi solusi praktis bagi Motel Mexicola dan juga perusahaan makanan dan minuman sejenis yang mengalami tantangan yang serupa. Penelitian ini akan menyelidiki pengaruh pengaruh praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM) terhadap komitmen organisasional. Dengan adanya penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat merancang strategi MSDM yang lebih efektif agar dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), banyak penelitian yang telah dilakukan untuk memahami pengaruh praktik MSDM terhadap komitmen organisasional namun masih terdapat kesenjangan dalam literatur terkait konteks yang lebih spesifik, terlebih dalam industri makanan dan minuman yang masih kurang mendapatkan perhatian untuk penelitian praktik MSDM dan kaitannya dengan komitmen organisasional. Menurut Yesufu (2020), penelitian sebelumnya tentang praktik SDM lebih banyak fokus pada sektor publik dan korporat, seperti (Cherif 2020) yang meneliti sektor perbankan dan (Amah et al., 2019) yang meneliti tentang sektor manufaktur, sementara industri makanan dan minuman masih kurang mendapatkan perhatian.

Penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan yang ada dalam literatur dengan fokus pada industri makanan dan minuman, terutama perusahaan seperti Motel Mexicola. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh praktik MSDM terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam mengembangkan teori MSDM yang lebih relevan dengan dinamika industri makanan dan minuman serta memberikan solusi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan daya saing di pasar yang sangat kompetitif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola ?
2. Apakah kompensasi dan tunjangan berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola ?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola ?
4. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola ?
5. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus pada variabel yang telah ditentukan oleh penulis, maka penulis membuat Batasan masalah sebagai berikut :

1. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup aktivitas strategis yang dilakukan organisasi untuk mengelola sumberdaya manusia secara efektif (Reina et al., 2021)

1.1. Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, meliputi tahapan pencarian, penyaringan, hingga

pemilihan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, tidak melibatkan pihak ketiga secara mendalam. (Tabouli, 2016)

1.2. Kompensasi dan Tunjangan

Kompensasi fokus pada sistem pemberian kompensasi dan tunjangan yang diterapkan perusahaan kepada karyawan, baik gaji pokok, insentif, maupun tunjangan lainnya, tidak membahas aspek perpajakan atau kebijakan kompensasi diluar perusahaan. (Geringer, 2002)

1.3. Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, tidak membahas pelatihan eksternal yang tidak difasilitasi oleh perusahaan. (Geringer, 2002)

1.4. Penilaian Kinerja

Membahas metode dan sistem penilaian kinerja yang digunakan perusahaan untuk mengukur dan mengevaluasi prestasi karyawan, tidak membahas penilaian kinerja berdasarkan standar industry secara umum. (Geringer, 2002)

1.5. Pemberdayaan

Fokus pada upaya perusahaan dalam meningkatkan partisipasi, tanggung jawab dan pengambilan keputusan oleh karyawan di lingkungan kerja, tidak membahas pemberdayaan diluar perusahaan yang diteliti. (Geringer, 2002)

2. Komitmen Organisasional

Pembahasan hanya mencakup tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta dampaknya terhadap kinerja, tidak membahas komitmen organisasi terhadap pihak eksternal perusahaan. (Wallace, 2013)

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan tunjangan terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola.
5. Untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Memberikan kontribusi dengan memperluas pemahaman mengenai hubungan antara praktik MSDM dan komitmen organisasional.

- 2) Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan rekomendasi praktis bagi Motel Mexicola dalam merancang strategi MSDM yang lebih efektif lagi untuk meningkatkan komitmen organisasional.
- 2) Menjadi acuan bagi perusahaan lain dalam mengelola komitmen organisasional karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bab I: Pendahuluan

Menyajikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

2. Bab II: Tinjauan Pustaka

Mengulas teori-teori yang relevan, termasuk konsep praktik MSDM dan komitmen organisasional

3. Bab III: Metodologi Penelitian

Menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk desain penelitian populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisis data.

4. Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Menyajikan hasil penelitian yang diperoleh, diikuti dengan analisis dan diskusi mengenai temuan yang relevan dengan tujuan penelitian.

5. Bab V: Kesimpulan dan Saran

Menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya serta rekomendasi bagi perusahaan dalam pengembangan praktik MSDM.

