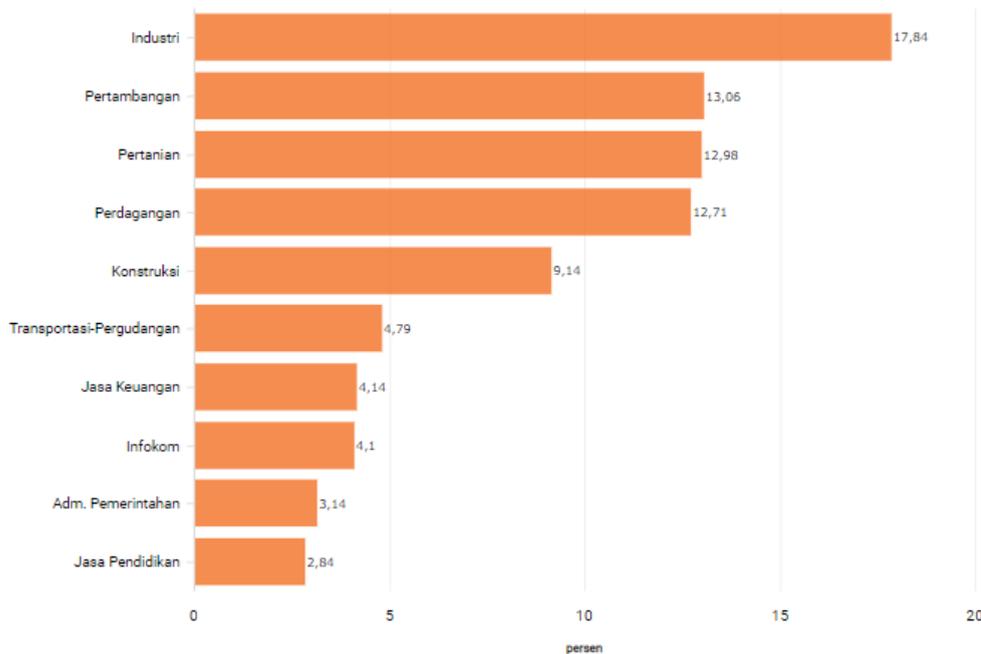


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber pertumbuhan ekonomi terbesar Indonesia pada kuartal II tahun 2022 adalah sektor Industri. Sektor industri berkontribusi sebanyak Rp. 887,8 triliun pada kuartal II di tahun 2022 dan bertumbuh sekitar 0,82% dari pertumbuhan tahunan 5,44% (YoY) (Kusnandar, 2022).

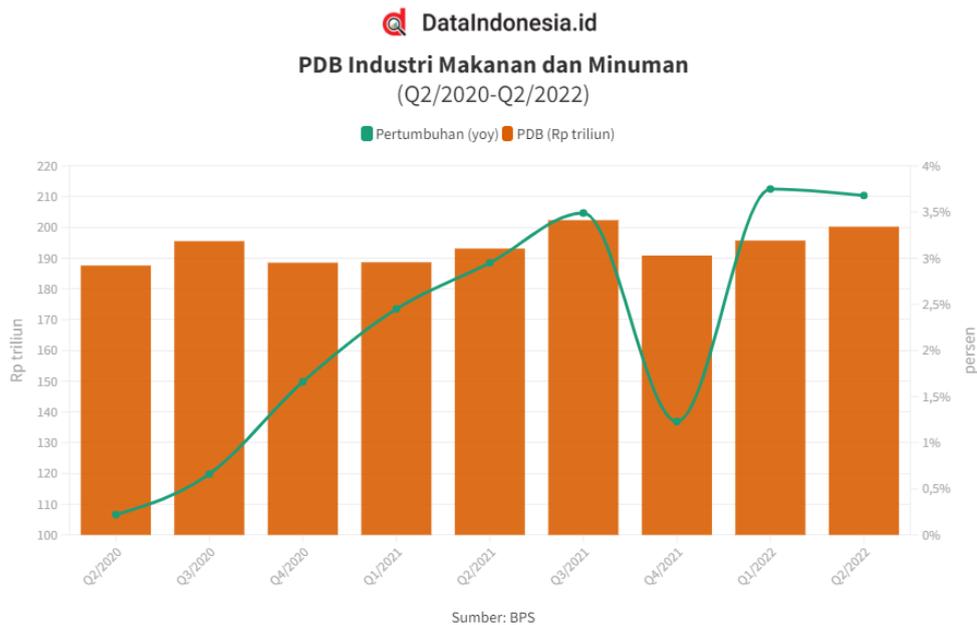


**Gambar 1.1 Kontribusi Pertumbuhan Ekonomi menurut Sektor (Kuartal II 2022)**

Sumber : Katadata (2022)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa sektor industri menjadi sektor yang menjadi kontribusi terbesar bagi perekonomian Indonesia. Sektor industri berkontribusi sebesar 17,84% terhadap PDB (Produk Domestik Bruto) nasional yang setara dengan Rp.4,92 kuadriliun. Kemudian di posisi kedua terdapat sektor pertambangan yang berkontribusi sebesar 13,06% di tahun dan periode yang sama. (KEMENPERIN, 2020)

Sektor industri makanan dan minuman memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kontribusi sektor industri bagi PDB (Produk Domestik Bruto Nasional). Industri makanan dan minuman (mamin) tumbuh sebesar 2,45% pada triwulan 1 tahun 2021 dan terus bertumbuh hingga sebesar 3,75% pada triwulan 1 tahun 2022 (KEMENPERIN, 2022).



**Gambar 1.2 PDB Industri Makanan dan Minuman**  
Sumber : DataIndonesia.id (2022)

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa pertumbuhan industri makanan dan minuman ini meningkat sempat turun drastis di masa pandemi covid 19 pada tahun 2019 akhir hingga tahun 2020. namun, seiring berjalan waktu sektor industri makanan dan minuman mulai merangkak naik lagi di tahun 2021 hingga saat ini pada triwulan 1 tahun 2022. Berdasarkan hasil laporan Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai Produk Domestik Bruto (PDB) industri makanan dan minuman nasional Atas Dasar Harga yang Berlaku (ADHB) menyumbang sebesar Rp. 200,26 triliun pada kuartal 1 di tahun 2022 (Rizaty, 2022).

Melihat dari fenomena pertumbuhan dan kemajuan sektor industri, terlebih industri makanan dan minuman di Indonesia pastinya hal ini tidak luput dari peranan tenaga kerja yang di dalam sektor industri tersebut. Hal ini dibuktikan

bahwa pada tahun 2018 silam, serapan tenaga kerja di sektor industri menjadi 18 juta tenaga yang dimana hal ini merupakan peningkatan yang cukup signifikan dari tahun 2015. Kementerian Perindustrian (Kemenperin) juga memproyeksikan bahwa sampai tahun 2035 kebutuhan tenaga kerja untuk sektor industri akan naik hingga 8%. peningkatan kebutuhan tenaga kerja ini akan tersebar secara adil di seluruh subsektor manufaktur seperti, industri makanan dan minuman (mamin), industri logam, industri tekstil dan pakaian, dan juga industri otomotif (KEMENPERIN, 2019).

Perusahaan industri makanan dan minuman di Indonesia pastinya sudah tidak terhitung jari lagi, salah satu nya adalah perusahaan PT. LUNA BOGA NARAYAN atau biasa dikenal dengan Kopi Janji Jiwa. Kopi Janji Jiwa didirikan oleh Billy Kurniawan dan partner pada tahun 2018. Dimulai dari sebuah kedai kecil yang berada di mall ITC Kuningan dengan penjualan 10 hingga 15 gelas dalam perharinya, kini Kopi Janji Jiwa mampu menjual 5 juta gelas dalam sebulan dan sudah memiliki 700 gerai yang tersebar merata di 50 kota di Indonesia (Maulana, 2020).



**Gambar 1.3 Konsumsi Kopi di Indonesia**

Sumber : DataIndonesia.id (2022)

Jumlah gerai Kopi Janji Jiwa yang tidak terhitung jari dan juga penyebaran yang merata ke 50 kota di Indonesia ini merupakan salah satu bukti nyata bahwa minat konsumsi kopi masyarakat Indonesia sangat tinggi. Melihat dari gambar 1.3 setiap tahunnya pasti ada peningkatan konsumsi kopi di Indonesia, pada periode 2020/2021 jumlah konsumsi kopi di Indonesia meningkat sebesar 4,04% dibandingkan periode sebelumnya, yang dimana konsumsi kopi di Indonesia mencapai 5 juta kantong yang berukuran 60 kilogram. Karena hal ini juga Indonesia menjadi negara konsumsi kopi paling tinggi dalam dekade terakhir mengalahkan negara Jepang (Mahmudan, 2022).

Dalam mengimbangi minat konsumsi kopi di Indonesia yang tinggi, Kopi Janji Jiwa juga perlu meningkatkan kinerja dari setiap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya terutama barista. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting didalam organisasi, segala potensi yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sedemikian rupa sebagai salah satu upaya dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi (Soemarsono, 2018). Tidak hanya itu peranan komitmen organisasi (*organization commitment*) yang dimiliki oleh karyawan juga memiliki pengaruh dalam keberhasilan kerja (Popoola & Fagbola, 2020). *Organization Commitment* (komitmen organisasi) merupakan keterikatan emosional yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap organisasi yang dinaunginya (Wertheim, 2016 dalam Popoola & Fagbola, 2020). *Organization Commitment* merupakan salah satu poin penting untuk menilai kontribusi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan juga keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Hafiz, 2017 dalam Popoola & Fagbola, 2020).

Dalam upaya mengetahui lebih dalam mengenai permasalahan *Organizational Commitment* pada barista Kopi Janji Jiwa di daerah Tangerang, peneliti melakukan *in depth interview* (IDI) dengan seorang *store manager* Kopi Janji Jiwa yang berinisial A.R (Cowok, 22 Tahun) dan 4 barista Kopi Janji Jiwa yang berinisial D.I (Wanita, 21 Tahun), F (Cowok, 21 Tahun), N.D (Cowok, 23 Tahun), dan A.R (Cowok, 22 Tahun) yang masih aktif bekerja sebagai barista di daerah Tangerang dan Jakarta. Penulis melakukan *in depth interview* pada awal penelitian di bulan Februari 2023 dengan tujuan untuk mengetahui situasi langsung yang

sedang terjadi di lapangan. *In depth interview* yang dilakukan penulis berlangsung sekitar 10-15 menit per narasumber.

Berdasarkan dari hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti mengenai variabel *Organizational Commitment*. Dalam wawancara yang dilakukan penulis dengan *store manager* ia mengungkapkan bahwa tingkat *Organizational Commitment* pada barista di tokonya masih terbilang sangat rendah, dimana ia mengatakan bahwa mempertahankan SDM utamanya yaitu barista cukup sulit hal ini dibuktikan dari adanya seorang barista yang memutuskan untuk memilih pindah ke perusahaan lain padahal barista tersebut ada yang baru bekerja sekitar satu bulan, dua bulan, dan bahkan ada yang bekerja hanya 2 minggu saja. Untuk mendukung permasalahan ini juga, penulis melakukan wawancara kepada 4 barista Kopi Janji Jiwa yang dimana 4 dari 4 barista Kopi Janji Jiwa menyatakan mereka jika mendapatkan opportunity di perusahaan lain yang lebih menjamin mereka tidak akan meninggalkan kesempatan tersebut dengan artian mereka siap melakukan resign dari Kopi Janji Jiwa untuk pindah ke perusahaan yang baru. Dari pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah terkait *Organizational Commitment* karena kurangnya tingkat barista (karyawan) dalam memihak dan memelihara keanggotaannya (kepegawaiannya) dalam Kopi Janji Jiwa (Robbins & Judge, 2013).

Menurut Lazar *et al.*, (2010) dalam (Popoola & Fagbola, 2020) *Work-Life Balance* adalah sebuah keseimbangan antara waktu dan upaya yang dikeluarkan karyawan dalam bekerja dan aktivitas pribadi mereka, sehingga mereka masih bisa menikmati kegiatan sehari - hari mereka. Berdasarkan dari hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti mengenai variabel *Work-Life Balance*, 3 dari responden yang di interview penulis menyatakan bahwa mereka masih tetap bisa membagi waktu antara bekerja dengan kegiatan sehari - hari mereka karena setiap harinya mereka bekerja berdasarkan shift yang telah ditetapkan. *Shift* 1 itu dimulai dari jam 09.00 pagi - 16.00 sore dan *shift* 2 dilaksanakan 14.00 siang - 21.00. 1 dari 4 responden juga mengatakan bahwa dengan *shift* yang telah ditetapkan mereka masih bisa menyempatkan waktu untuk *refreshing* seperti main *game* atau

tidur di tengah jam istirahatnya. 1 dari 4 responden yang di interview menjawab kadang mereka kesulitan membagi waktu jika kerjaannya sedang banyak.

*Self-Esteem* merupakan keyakinan individu mengenai keterampilan serta kemampuan dan hubungan sosial (Baumeister,1999) dalam (Popoola & Fagbola, 2020) . Berdasarkan dari hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti mengenai variabel *Self-Esteem*, 1 dari 4 responden menyatakan bahwa ia pernah merasa minder dengan barista yang berada di perusahaan lain. Semua responden mengatakan bahwa mereka cukup percaya diri dengan segala *skill* yang mereka miliki saat menjadi barista, baik dari sisi pengoperasian mesin kopi dan juga pengetahuan mengenai kopi.

Kanfer (2012) dalam (Popoola & Fagbola, 2020) menyatakan bahwa *Work Motivation* (motivasi kerja) merupakan sebuah mekanisme psikologis dalam individu yang membentuk komitmen dengan tujuannya yang berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan dari hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti mengenai variabel *Work Motivation*, 4 responden mengatakan hal yang beragam mengenai hal yang memotivasi mereka. 3 dari 4 mengatakan mereka termotivasi bekerja karena memang tertarik di dalam bidang perkopian dan ingin terus mengulik hal yang berbau kopi, 1 dari 4 mengatakan bahwa hal yang memotivasi mereka untuk terus bekerja di Kopi Janji Jiwa adalah benefit yang diberikan.

Berdasarkan hasil *in depth interview* dan permasalahan yang terdapat di barista Kopi Janji Jiwa, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *SELF-ESTEEM*, DAN *WORK MOTIVATION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TELAAH PADA BARISTA KOPI JANJI JIWA DAERAH TANGERANG DAN JAKARTA”

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Mengacu pada penjelasan latar belakang yang ada penulis telah merumuskan beberapa masalah, dibawah ini adalah rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah *Work-Life Balance* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Commitment* barista Kopi Janji Jiwa?
2. Apakah *Self-Esteem* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Commitment* barista Kopi Janji Jiwa ?
3. Apakah *Work Motivation* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Commitment* barista Kopi Janji Jiwa?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* barista Kopi Janji Jiwa.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *Self-Esteem* terhadap *Organizational Commitment* barista Kopi Janji Jiwa.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *Work Motivation* terhadap *Organizational Commitment* barista Kopi Janji Jiwa.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, penulis berharap bahwa dengan penelitian ini bisa memberikan informasi yang cukup akurat dan bermanfaat untuk para pembaca dan juga penulis memiliki harapan bahwa penelitian ini bisa memberikan pembelajaran mengenai pengaruh *work-life balance*, *self-esteem*, dan *work motivation* terhadap *Organizational Commitment*.

2. Bagi Praktisi

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, penulis berharap dengan penelitian ini bisa memberikan gambaran, informasi, serta saran yang berguna nantinya bagi pembaca dan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh

*work-life balance, self-esteem, dan work motivation terhadap Organizational Commitment.*

### **1.5 Batasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memberikan batasan dalam penelitian guna untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih terukur. berikut di bawah ini batasan masalah dalam penelitian ini :

1. Penelitian ini dilakukan penulis di beberapa kedai kopi janji jiwa yang berada di daerah Tangerang dan Jakarta.
2. Responden yang diambil oleh peneliti adalah barista Kopi Janji Jiwa yang masih aktif.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Peneliti melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE, SELF-ESTEEM, DAN WORK MOTIVATION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TELAAH PADA BARISTA KOPI JANJI JIWA DAERAH TANGERANG DAN JAKARTA” dengan rincian sebagai berikut :

#### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini nantinya akan berisikan mengenai informasi terkait latar belakang dalam penelitian, rumusan masalah terkait penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

#### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Pada bagian bab ini berisikan mengenai teori - teori yang mendukung pembahasan penelitian, model penelitian, hipotesis penelitian, dan juga penelitian terdahulu.

#### **BAB III Metodologi Penelitian Analisis**

Pada bab ini nantinya akan berisi mengenai gambaran umum dari perusahaan yang dijadikan objek penelitian, ruang lingkup penelitian,

teknik dalam pengumpulan data, serta teknik dalam menganalisis data yang dimiliki.

#### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Pada bagian bab ini berisikan hasil penelitian. Selain itu, dilakukan juga pembahasan dari data-data yang telah diperoleh dari hasil olahan peneliti sesuai pada konsep dan metodologi penelitian

#### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Pada bagian bab ini berisikan tentang kesimpulan dari tujuan penelitian yang telah dilakukan serta saran yang diberikan oleh peneliti kepada objek penelitian

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA