

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri jasa telah menjadi salah satu sektor yang tumbuh dengan pesat di Indonesia, khususnya di bidang perhotelan, restoran, dan kafe. Di era modern ini, gaya hidup masyarakat perkotaan semakin mendorong perkembangan industri kafe sebagai tempat berkumpul, bekerja, atau sekadar bersantai. Kota Yogyakarta sebagai salah satu destinasi wisata utama di Indonesia sekaligus pusat budaya dan Pendidikan, mengalami pertumbuhan signifikan dalam jumlah kafe dan kedai kopi. Hal ini tidak hanya didorong oleh kebutuhan konsumen lokal, tetapi juga oleh meningkatnya jumlah wisatawan domestik dan internasional yang menjadikan kafe sebagai bagian dari pengalaman mereka di kota ini (Haryanto et al., 2018)

Di balik perkembangan industri kafe ini, terdapat profesi barista yang memegang peranan penting. Barista tidak hanya bertugas meracik dan menyajikan kopi, tetapi juga menjadi wajah utama kafe dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Namun, profesi ini sering kali dihadapkan pada tantangan besar, seperti jam kerja yang Panjang, tekanan untuk memenuhi ekspektasi pelanggan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi ini dapat memengaruhi kondisi emosional, kepuasan kerja, dan loyalitas barista terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Pratiwi et al., 2021)

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga loyalitas karyawan adalah *Work Life Balance*, yang merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola waktu dan energi secara proporsional antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi. *Work Life Balance* yang buruk sering kali menyebabkan stress, kelelahan, dan burnout yang dapat berdampak negatif pada kinerja serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan *Work Life Balance* yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat (Anh et al., 2022)

Selain *Work Life Balance*, kecocokan antara individu dengan pekerjaannya atau yang dikenal dengan istilah *Person-Job Fit* juga menjadi faktor penting dalam membangun komitmen karyawan. *Person-Job Fit* mengacu pada sejauh mana kemampuan, nilai, dan minat individu sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Ketika seseorang karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan karakteristik pribadinya, mereka cenderung lebih termotivasi, puas, dan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian dapat menyebabkan rasa frustrasi yang berdampak pada penurunan produktivitas dan loyalitas.

Faktor ketiga yang tak kalah penting adalah kondisi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, memainkan peran besar dalam menciptakan kenyamanan dan motivasi kerja. Kondisi kerja mencakup berbagai aspek seperti fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, beban kerja yang adil, dan dukungan dari manajemen. Dalam konteks profesi barista, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan tingkat stress yang tinggi dan menurunkan semangat kerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang positif dapat

memperkuat komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif merupakan indikator utama dari loyalitas karyawan. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi, merasa bangga terhadap organisasi, dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Dalam dunia industri jasa seperti kafe, komitmen afektif karyawan, terutama barista, menjadi salah satu kunci keberhasilan bisnis.

Meskipun penting, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi pengaruh *Work Life Balance*, *Person-Job Fit*, dan kondisi kerja terhadap komitmen organisasi afektif pada profesi barista, terutama di Kota Yogyakarta. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor lain, seperti perkantoran, perusahaan sehingga diperlukan studi yang lebih kontekstual sesuai dengan karakteristik profesi ini.

Berdasarkan data tersebut dan berdasarkan beberapa penjelasan di awal, maka calon peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Work Life Balance*, *Person-Job Fit*, dan Kondisi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Afektif pada Barista di Kota Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan pokok yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh *Person-Job Fit* terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta ?
3. Bagaimana pengaruh kondisi kerja terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta ?
4. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance*, *Person-Job Fit* , dan kondisi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Person-Job Fit* terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Person-Job Fit* , dan kondisi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi yang afektif profesi barista di kota Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia ,dengan fokus *Work Life Balance*, *Person-Job Fit*, dan kondisi kerja dalam kaitannya dengan komitmen organisasi afektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan memperluas teori-teori yang telah ada terkait hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan model konseptual baru dalam studi organisasi dan perilaku kerja di sektor jasa, khususnya pada profesi barista.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemilik dan Manajemen Kafe

Hasil penelitian ini diharapkan dalam memberikan wawasan baru terhadap pemilik dan manajemen kafe tentang pentingnya *Work Life Balance* yang baik bagi barista, sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja mereka terhadap organisasi, diharapkan juga dapat membantu pemilik dan manajemen kafe memahami pentingnya *Person-Job Fit* dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan, dan penelitian ini pun diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemilik dan manajemen kafe mengenai perbaikan kondisi kerja, seperti penyediaan fasilitas yang memadai, pengaturan jadwal kerja yang adil dan menciptakan suasana kerja yang mendukung.

b. Bagi Barista

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran kepada para barista tentang faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas mereka terhadap organisasi,

sehingga mereka dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan penelitian ini juga diharapkan dapat membantu barista mengenali pentingnya kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan minat mereka, serta mendorong mereka untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan profesinya.