

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri makanan merupakan usaha yang prospektif di Indonesia, Karena makanan merupakan suatu kebutuhan mendasar bagi manusia. Semakin berkembangnya industri makanan menimbulkan minat pengusaha untuk menggarap bisnis makanan. Perusahaan makanan juga merupakan salah satu sektor usaha yang terus mengalami pertumbuhan. Seiring dengan meningkatnya jumlah pertumbuhan penduduk di Indonesia, volume kebutuhan makanan dan minuman pun terus meningkat pula. Kecenderungan masyarakat Indonesia untuk menikmati makanan siap saji ini menyebabkan banyak bermunculan perusahaan – perusahaan baru di bidang makanan dan minuman karena mereka menganggap *industri food and beverage* memiliki prospek yang menguntungkan baik masa sekarang maupun masa yang akan datang (Nur, 2016).

Berkembangnya industri makanan saat ini menurut Kementerian Keuangan Tahun 2022, Industri makanan dan minuman di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2020 ke 2021 sebesar 2,54 persen menjadi Rp775,1 triliun, Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan produk domestik bruto (PDB) industri makanan dan minuman nasional atas dasar harga berlaku (ADHB) sebesar Rp1,12 kuadriliun pada 2021. Nilai tersebut persinya sebesar 38,05 persen terhadap industri pengolahan nonmigas atau 6,61 persen terhadap PDB nasional yang mencapai Rp16,97 kuadriliun.

Berdasarkan data survey Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS, 2018) pada tahun 2018 tentang tingkat konsumsi makanan per kapita per tahun, jumlah konsumsi roti tawar dan roti manis mengalami peningkatan dari tahun 2014 hingga tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perubahan pola konsumsi pangan khususnya masyarakat.

Salah satu sektor usaha makanan yang memproduksi roti tawar adalah Perusahaan Roti Tawar Casino. Perusahaan Roti Tawar Casino merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan, yang khusus memproduksi roti tawar.

Perusahaan Roti Tawar Casino ini bisa memproduksi ratusan bahkan bisa sampai ribuan pcs roti tawar setiap harinya. Perusahaan ini juga telah memberikan banyak kontribusi ke pedagang-pedagang yang menjual roti bakar. Sampai saat ini Roti Tawar Casino masih banyak peminatnya bahkan banyaknya pelanggan tetap yang masih membeli produk dari perusahaan ini, hal ini dikarenakan roti yang dihasilkan sangat lembut dan tanpa pengawet sehingga digemari konsumen. Perusahaan yang bisa menjual dan menghasilkan banyak produk setiap harinya akan memperhatikan kualitas produk dan karyawannya. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang dapat membantu mengorganisir dengan baik untuk mencapai tujuan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi

maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan E, 2019).

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah hubungan yang saling bergantung dan menguntungkan. Sumber daya manusia (SDM) yang efektif maka fungsi sumber daya manusia mampu bekinerja tinggi dan baik serta menjadikan perusahaan mampu bersaing dalam mencapai tujuan perusahaan (Wulantika et al. 2023).

Dengan demikian pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha (Rizaldi, 2020).

Salah satu faktor pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan adalah meningkatkan etos kerja karyawan. Upaya untuk mewujudkan etos kerja yang baik dapat dipenuhi dengan memberikan hubungan yang baik antar sesama karyawan dan atasan. Hal ini dituntut agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang handal dan bertanggung jawab (Purnomo, 2019). Dengan cara tersebut diharapkan dapat memberikan dampak positif serta meningkatkan hasil pekerjaan dan memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan. Kinerja yang baik serta etos kerja pegawai yang baik merupakan suatu hal yang diharapkan oleh perusahaan. Etos kerja merupakan syarat utama dalam segala upaya

peningkatan kualitas tenaga kerja dan sumber daya manusia, baik itu pada tingkat individu, organisasi maupun pada masyarakat (Dolosenda, 2020).

Menurut (Mulyani S, 2019) apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial maka komunikasi atau *human relation* merupakan salah satu yang harus diperhatikan. Human Relation ialah hubungan antar manusia yang harmonis, tercipta dari kesediaan melebur keinginan masing-masing individu agar dapat tercapainya kepentingan bersama. Hubungan antar karyawan yang harmonis dapat menjadikan suasana kerja yang menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi etos kerja (Hamisi Y, 2022)

Hal berikutnya yang mempengaruhi etos kerja adalah Lingkungan kerja. Menurut Kasmir dalam Daksa P et al (2023) Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama lingkungan kerja. Tempat kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka perusahaan perlu memfasilitasi terbentuknya lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman sehingga berkontribusi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Budiarti (2013) sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Ketika sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi dapat diatur dengan baik agar dapat mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu para atasan harus bisa mengelola sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Berkembangnya dan berhasilnya suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat digambarkan melalui salah satunya yaitu etos kerja. Menurut (Andi, 2023) Etos kerja adalah serangkaian tindakan positif yang didasarkan pada keyakinan inti dan disertai dengan komitmen yang tak terkendali terhadap paradigma kerja yang esensial. (Nurhadi, 2021) menyatakan bahwa karyawan dengan etos kerja yang tinggi memberikan kontribusi yang signifikan bagi suatu organisasi atau sebaliknya.

Etos kerja karyawan dapat dilihat salah satunya dengan kehadiran karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang. Adapun data kehadiran absensi karyawan Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang pada bulan Januari 2024 sampai dengan April 2024 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1

Data kehadiran Absensi karyawan Januari 2024-April 2024

No	Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan absen				Jumlah
			Sakit	Cuti	Izin	Tanpa keterangan	
1	Januari	42	6	1	4	-	11
2	Februari	42	2	7	5	-	14
3	Maret	42	7	7	3	-	17
4	April	42	1	8	1	-	10

Sumber : Diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan absensi kehadiran karyawan Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang pada bulan Maret 2024 berjumlah 17 orang. Hal ini disebabkan oleh adanya karyawan yang sakit berhari hari, terdapat karyawan yang mengambil cuti sebanyak 7 orang dan karyawan yang izin sebanyak 3 orang, maka pihak perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang diperlukan untuk memantau kehadiran karyawan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi target yang dicapai perusahaan dapat menurun.

Maka dari itu penulis melakukan survey awal sebagai informasi awal terhadap 20 karyawan pada Perusahaan Roti Tawar Casino untuk mengetahui bagaimana pra-masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Kuesioner survey awal Etos Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	5	25%	15	75%
2.	Saya merasa hadir tepat waktu	19	95%	1	5%
3.	Saya merasa dapat bekerja melampaui target	14	80%	6	20%
4.	Saya merasa jujur dalam bekerja	17	85%	3	15%

Sumber : diolah oleh Penulis 2024

Berdasarkan pada tabel 1.2 hasil survey awal diketahui bahwa karyawan pada perusahaan Roti Tawar Casino menyatakan bekerja sungguh-sungguh cukup tinggi, terlihat sebanyak 15 responden dari 20 responden atau 75% responden menjawab tidak untuk pernyataan pada poin 1 “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi dan

wawancara langsung yang dilakukan oleh penulis terhadap karyawan. Bahwa di perusahaan Roti Tawar Casino mempunyai peraturan / SOP sendiri dalam kegiatan produksinya, namun para karyawan merasa berbeda dengan keadaan yang ada di perusahaan Roti Tawar Casino tersebut. Hal ini disebabkan karena karyawan bekerja dengan kapasitas produksi yang tinggi dan tidak adanya pergantian shift di perusahaan tersebut sehingga karyawan merasa bekerja tidak sesuai dengan SOP. Hal ini mengindikasikan kurangnya etos kerja karyawan pada Perusahaan Roti Tawar Casino.

Tabel 1. 3

Kuesioner survey awal Hubungan Antar Manusia

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Jika ada rekan kerja saya berpendapat saya akan menghargainya	17	85%	3	15%
2.	Saya merasa dapat menerima teguran ketika melakukan kesalahan dalam bekerja	15	75%	5	25%
3.	Saya merasa dapat menjalin hubungan yang baik dengan atasan	20	100%	0	0%
4.	Ketika terdapat kendala dalam bekerja saya dapat melibatkan diri	7	35%	13	65%

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2024

Berdasarkan pada tabel 1.3 hasil survey awal diketahui bahwa karyawan pada perusahaan Roti Tawar Casino menyatakan dari sisi kepedulian cukup tinggi, terlihat sebanyak 13 responden dari 20 responden atau 65% responden menjawab tidak untuk pernyataan pada poin 4 “Ketika terdapat kendala dalam bekerja saya dapat melibatkan diri”. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara langsung yang dilakukan oleh penulis terhadap karyawan. Bahwa di perusahaan Roti Tawar Casino karyawan kurang peduli saat mengalami kesulitan atau masalah ketika bekerja. Ini disebabkan oleh kurangnya rasa kebersamaan antar sesama

karyawan dan kurangnya kepercayaan antar karyawan saat bekerja. Hal ini mengindikasikan kurangnya Hubungan Antar Manusia pada Perusahaan Roti Tawar Casino.

Tabel 1. 4

Kuesioner survey awal Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Tempat saya bekerja memiliki pencahayaan sudah memadai	20	100%	0	0%
2.	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja sudah memadai	5	25%	15	75%
3.	Perusahaan tempat anda bekerja memiliki kebisingan yang mengganggu saat jam kerja	2	90%	18	10%
4.	Fasilitas perusahaan saya bekerja sudah memadai	15	75%	5	25%

Sumber : diolah oleh Penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.4 hasil survey awal diketahui bahwa karyawan pada perusahaan Roti Tawar Casino menyatakan dari sisi sirkulasi udara cukup tinggi, terlihat sebanyak 16 responden dari 20 responden atau 80% responden menjawab tidak untuk pernyataan pada poin 2 “sirkulasi udara di tempat saya bekerja sudah memadai”. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara langsung yang dilakukan oleh penulis terhadap karyawan. Bahwa di perusahaan Roti Tawar Casino masih minimnya sirkulasi udara yang ada di pabrik tersebut sehingga karyawan merasakan kepanasan dan pengap saat bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya Lingkungan kerja pada Perusahaan Roti Tawar Casino.

Selain adanya fenomena yang terjadi di perusahaan, juga terdapat hasil penelitian Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan kerja terhadap Etos kerja Karyawan yang menunjukkan hasil yang berbeda yang dapat dilihat dari hasil penelitian Sitorus M et al (2024) tidak terdapat pengaruh sedangkan hasil penelitian

menurut Dwi et al (2023) terdapat pengaruh Human Relation dan lingkungan kerja terhadap Etos Kerja Karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat teridentifikasi masalah antara lain sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan merasa kurangnya kesungguhan dalam bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini disebabkan oleh tingginya kapasitas produksi yang ada di perusahaan serta tidak adanya pergantian shift di perusahaan tersebut sehingga karyawan merasa bekerja tidak sesuai dengan SOP. Hal ini mengindikasikan kurangnya etos kerja karyawan di perusahaan Roti Tawar Casino.
2. Sebagian besar karyawan merasa kurangnya melibatkan diri ketika terdapat kendala dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya rasa kebersamaan antar sesama karyawan. Kurangnya dukungan sosial di tempat kerja menyebabkan karyawan merasa kurangnya kepedulian antar sesama karyawan. Sehingga hal ini mengindikasikan kurangnya

Hubungan Antar Manusia pada karyawan di perusahaan Roti Tawar Casino.

3. Sebagian besar Karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang panas dan pengap saat bekerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sirkulasi udara dan ventilasi yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan kurangnya lingkungan kerja di perusahaan Roti Tawar Casino.

1.2.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Kerja dan Etos kerja karyawan pada Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang.
2. Apakah Hubungan Antar Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Etos kerja karyawan pada Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Etos kerja karyawan pada Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang.
4. Apakah Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Etos kerja karyawan pada Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Hubungan antar manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja karyawan, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Kerja dan Etos kerja karyawan pada Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Hubungan Antar Manusia terhadap Etos kerja karyawan pada Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Etos kerja karyawan pada Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos kerja karyawan pada Perusahaan Roti Tawar Casino Tangerang

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berhuna khususnya untuk penulis sendiri, selain itu berguna juga bagi pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Kegunaan tersebut antara lain :

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis

- a. Menambah ilmu pengetahuan wawasan dan keterampilan khususnya untuk penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru, yang dimana dapat oleh penulis aplikasikan di masa yang akan datang
- b. Mengembangkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum pernah diperoleh dari pendidikan formal

2. Bagi Universitas/Keilmuan

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran untuk dapat diaplikasikan kepada para pelajar

3. Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi ataupun perusahaan berpa saran-saran positif dan sifatnya mengarah pada perbaikan bagi Perusahaan Roti Tawar Casino.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan sumbangan pemikiran ilmiah ataupun ilmu pendidikan bagi siapapun yang membutuhkannya
2. Sebagai pijakan dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya

1.5 Lokasi dan Waktu penelitian

Lokasi dan waktu penelitian menjelaskan tentang tempat penulis melakukan penelitian dan waktu yang dibutuhkan penulis untuk bisa menyelesaikan penelitian ini, disertai tabel jadwal penelitian agar penelitian bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk penyusunan Seminar Proposalnya ini, penulis melakukan penelitian di Perusahaan Roti Tawar Casino Jl Kadu, Kec. Curug Kota Tangerang, Banten

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan Mei 2024

