

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha percetakan adalah sektor usaha industri kreatif yang cukup banyak jenisnya seperti, sablon manual/digital, graphic design, digital printing, media cetak, dan advertising. Bisnis percetakan semakin dipermudah eksistensinya, baik itu dari segi teknologi cetak, operasionalisasi, dan tenaga pendesain. Tidak hanya sekedar jasa mencetak saja, percetakan juga memperhatikan desain dari setiap produk yang dihasilkan. (Dirganoro, 2001). Dalam perkembangannya, usaha percetakan tidak hanya didominasi oleh perusahaan besar saja, namun usaha kecil dan menengah pun memberikan andil dalam perkembangan perekonomian.

Oleh karena itu diperlukan adanya pengembangan dan pembinaan yang berkesinambungan guna meningkatkan kemajuan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) percetakan agar mampu mandiri dan menjadi usaha yang tangguh. Usaha kecil menengah, diharapkan juga memiliki keunggulan didalam memberikan kepuasan konsumen serta dapat menciptakan peluang pasar yang lebih besar.

Begitu pula UMKM percetakan di wilayah jombang makin berkembang karena banyak masyarakat yang membutuhkan gambar design atau jasa pembuatan produk kemasan untuk promosi dan kegiatan suatu organisasi.

Persaingan dalam dunia usaha percetakan sangat ketat dengan bukti adanya banyak pelaku usaha yang membuka peluang bisnis percetakan baik design grafis maupun design kemasan produk. Berikut usaha percetakan di kecamatan jombang.

Tabel 1.1
REKAP UMKM PERCETAKAN DI JOMBANG

NO	Nama Usaha	Alamat
1	Pelita Offset	Jl Hasyim Asy'ari No 90 Plandi Jombang
2	Audi Digital Printing	Jl Hayam Wuruk No 6 Jelak Ombo Jombang
3	Pelita Viva Offset	Jl KH Wahid Hasyim No 74 Tugu Kepatihan Jombang
4	Berkah Jaya Offset	Jl Basuki Rahmat Gg 2 Jabon Jombang
5	Alif Offset & Digital Printing	Jl Gatot Subroto No 88 Kaliwungu Jombang

Agar dapat bersaing perlunya menjaga kualitas produk agar konsumen tidak merasa kecewa mengingat banyaknya persaingan di bisnis percetakan digital. Dalam perusahaan masalah yang sering muncul dan dihadapi adalah kinerja para karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan akan berdampak baik bagi kelangsungan perusahaan. Sedangkan apabila kinerja semakin menurun maka akan timbul dampak yang tidak baik juga bagi perusahaan serta dapat menimbulkan beberapa masalah terutama profit perusahaan sendiri.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun

Persaingan dalam dunia usaha percetakan sangat ketat dengan bukti adanya banyak pelaku usaha yang membuka peluang bisnis percetakan baik design grafis maupun design kemasan produk. Berikut usaha percetakan di kecamatan jombang.

Tabel 1.1
REKAP UMKM PERCETAKAN DI JOMBANG

NO	Nama Usaha	Alamat
1	Pelita Offset	Jl Hasyim Asy'ari No 90 Plandi Jombang
2	Audi Digital Printing	Jl Hayam Wuruk No 6 Jelak Ombo Jombang
3	Pelita Viva Offset	Jl KH Wahid Hasyim No 74 Tugu Kepatihan Jombang
4	Berkah Jaya Offset	Jl Basuki Rahmat Gg 2 Jabon Jombang
5	Alif Offset & Digital Printing	Jl Gatot Subroto No 88 Kaliwungu Jombang

Agar dapat bersaing perlunya menjaga kualitas produk agar konsumen tidak merasa kecewa mengingat banyaknya persaingan di bisnis percetakan digital. Dalam perusahaan masalah yang sering muncul dan dihadapi adalah kinerja para karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan akan berdampak baik bagi kelangsungan perusahaan. Sedangkan apabila kinerja semakin menurun maka akan timbul dampak yang tidak baik juga bagi perusahaan serta dapat menimbulkan beberapa masalah terutama profit perusahaan sendiri.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun

perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi Abdullah (2014). Sedangkan kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah implementasi rencana kinerja yang di buat suatu perusahaan untuk melihat hasil kerja karyawan berdasarkan standar atau persyaratan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan yang akan di observasi oleh peneliti yaitu perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan UD Berkah Jaya Offset.

UD. Berkah Jaya offset merupakan perusahaan di bidang percetakan yang beralamat di Jl. Basuki Ahmad Gg. 2 Jambu, Jabon, Jombang, Jawa Timur. UD. Berkah Jaya offset berdiri pada tahun 2011, untuk jumlah populasi karyawan dari UD. Berkah Jaya offset sendiri saat ini adalah 38 orang terdiri dari 35 karyawan produksi dan 3 orang bagian editor. Rata – rata pendidikan karyawan yang bekerja di UD. Jaya Berkah offset minimal telah lulus jenjang SMA atau SMK (namun SMK lebih diutamakan terutama yang memilki jurusan multimedia).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepadapihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkandengan visi suatu organisasi atau perusahaan

serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dengan ini dapat disimpulkan kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan untuk menunjang hasil produksi memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Serta menghindari kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang menyebabkan produk mengalami kecacatan. Memaksimalkan kinerja karyawan perlu dilakukan karena sangat berpengaruh untuk keberlangsungan perusahaan ke depannya.

Penyebab tidak maksimalnya kinerja karyawan tidak terjadi begitu saja melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut (Hasibuan, 2011) mengatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni faktor efikasi diri dan faktor lingkungan kerja fisik.

Judge, dkk. (1998), menyatakan bahwa self efficacy merupakan salah satu core evaluations atau salah satu dasar untuk melakukan evaluasi tentang diri yang berguna untuk memahami diri. Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari – hari karena self efficacy yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan apa yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi dan pada akhirnya memberi dampak motivasi dari individu tersebut.

Lebih lanjut Bandura (1991) mengatakan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan menghubungkan kegagalan dengan usaha yang tidak cukup atau kurangnya pengetahuan dan keahlian, yang semuanya masih

dapat mereka peroleh. Mereka menghadapi situasi yang mengancam dengan kepastian bahwa mereka dapat berlatih untuk mengontrol situasi tersebut. Efikasi diri yang tinggi tersebut akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lilis Sulastri dan Wisnu Uriawan tahun 2020 mengungkapkan bahwa efikasi diri sangat berperan meningkatkan suatu kinerja karyawan. Dalam menghadapi suatu kondisi kerja yang mengancam yang mana perlu mengontrol suatu situasi dengan cara mengevaluasi diri sehingga mengembangkan pribadi yang kuat mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam.

Sedangkan menurut penelitian joko wibowo yang meneliti karyawan PT Bank BNI Syariah kantor cabang pekalongan menunjukkan bahwa efikasi diri tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemungkinan karyawan PT Bank BNI Syariah yang mayoritas berpendidikan tinggi mempunyai pengalaman dalam menghadapi situasi mengancam dalam bekerja.

Mayoritas Karyawan UD Berkah Jaya Offset masih muda dan kebanyakan lulusan SMA sederajat yang mana baru mengenal situasi kerja secara langsung. Maka dari itu perlunya efikasi diri pada setiap karyawan untuk mengontrol suatu kondisi dengan tekanan target produksi yang diberikan suatu perusahaan. Usia karyawan yang masih muda masih belum bisa mengontrol suatu keadaan yang mengancam seperti tekanan target

produksi yang membuat mereka bekerja dengan tergesa gesa sehingga hasil yang produksi mengalami penurunan di akibatkan masih banyaknya produk yang cacat.

Sedangkan dalam segi pengalaman masih kurang maka dari itu jika ada suatu pesanan dengan design yang agak rumit membuat karyawan sangat kesusah, ditambah dengan target serta waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dari situasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peran efikasi diri setiap karyawan sangat membantu dalam menghadapi suatu kondisi kerja. Penurunan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik.

Menurut Subono (2005:235) lingkungan kerja dibuat agar menciptakan suatu hubungan dalam bekerja dan mengikat antara karyawan dan lingkungan. Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan penelitian yang di teliti oleh Erlina Kristanti studi kasus pada kantor samsat Mojokerto kota. Hasil penelitian mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap suatu kinerja karyawan.

Lingkungan yang kondusif, nyaman serta fasilitas yang mendukung pekerjaan mereka akan berdampak baik dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rozi Fadilah yang meneliti karyawan bank Kalsel menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank kalsel di karenakan besar pengaruh nya hanya 11 %

Sedangkan lingkungan kerja UD Berkah Jaya Offset menurut beberapa karyawan saat peneliti melakukan observasi mengatakan bahwa kondisi lingkungan sangat tidak nyaman. Tempat produksi yang kurang tertata serta banyaknya sampah kertas dari produk yang cacat berserakan ditempat kerja membuat karyawan kurang nyaman dalam bergerak atau melakukan suatu pekerjaan.

Kondisi kerja yang panas karena kurang nya ventilasi udara membuat karyawan merasa panas di dalam ruang produksi tersebut serta alat yang produksi yang sudah tua jika dibuat produksi secara banyak mengalami kendala seperti mesin rusak. Dengan keadaan seperti itu karyawan kesulitan melakukan pekerjaan ataupun memenuhi target produksi. Dari situasi tersebut dapat di simpulkan bahwa kondisi lingkungan fisik di tempat karyawan berkerja dapat membantu pekerjaan mereka juga mempengaruhi suatu kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan UD Berkah Jaya Offset Bagian Produksi “.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerjakaryawanUD. Berkah Jaya offset?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerjakaryawan UD. Berkah Jaya offset?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerjakaryawan UD. Berkah Jaya offset.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerjakaryawan UD. Berkah Jaya offset

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 1. Mampu sebagai pijakan dan referensi pada penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan efikasi diri dan lingkungan kerja fisik kemudian pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
 2. Mampu memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal efikasi diri dan lingkungan kerja fisik yang mana dapat membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan atau mengembangkan pengetahuan baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat yang dapat digunakan bagi perusahaan untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan dan sebagai bahan evaluasi terkait kinerja karyawan yang berhubungan dengan efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.