

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Di era sekarang kreativitas sangat diperlukan untuk terus bisa berinovasi. Lewat kreativitas, dihasilkan berbagai macam produk dan jasa baru, dimana industri kreatif adalah kategori usaha yang disematkan untuk usaha-usaha yang menjual produk kreativitas. Salah satu sub sektor industri berbasis kreativitas di Indonesia adalah penerbitan dan percetakan buku. Dimana kegiatan kreatif penerbitan dan percetakan buku terkait dengan penulisan konten dan penerbitan buku, jurnal, koran, majalah, tabloid, dan konten digital serta kegiatan kantor berita dan pencari berita.

Penerbit adalah badan usaha pribadi ataupun instansi yang menerbitkan barang cetakan atau bacaan dengan berbagai jenis untuk kemudian dapat dipasarkan kepada masyarakat. Sementara itu, untuk menciptakan sebuah terbitan maka harus ada kerjasama diantara penerbit dan percetakan. Jadi, Penerbitan dan percetakan buku adalah orang atau perusahaan yang bertindak menerbitkan buku dan karya lain. Di wilayah Indonesia ada banyak instansi yang menyandang predikat sebagai penerbit sekaligus percetakan buku. Berdasarkan data Direktori Penerbit, Perpustakaan Nasional pada tahun 2018 ada beberapa jumlah penerbitan buku di wilayah Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Jumlah Penerbit Buku Di Indonesia 2018

<b>Provinsi</b>	<b>Jumlah</b>
DKI Jakarta	259
Jawa Barat	149
Jawa Timur	84
Jawa Tengah	81
DI Yogyakarta	44
Sumatra Utara	11
Sumatra Selatan	9
Bali	7
Banten	7
Sulawesi Selatan	7
Kalimantan Barat	6
Sumatra Barat	6
Nangoe Aceh Darus Salam	5
Riau	4
Sulawesi Utara	4
NTT	2
Jambi	1
Kalimantan Selatan	1
Kalimantan Timur	1
Lampung	1
NTB	1

Sumber: [Jumlah penerbit buku di Indonesia - Lokadata](#) (2020).

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 Data direktori penerbit buku pada Perpustakaan Nasional (Perpusnas) mencatat ada 690 penerbit di seluruh Indonesia pada tahun 2018. Data Perpusnas atas menunjukkan bahwa DKI Jakarta adalah kota dengan jumlah penerbit terbanyak dengan 259 penerbit 264 penerbit berada di pulau Jawa dan ada 66 penerbit, tersebar di wilayah

Bali dan Nusa Tenggara, Kalimantan, Sulawesi dan Sumatera serta lebih dari separuh jumlah ini berada di Pulau Sumatera sementara DI Yogyakarta berada di urutan kelima, dengan 44 penerbit.

Salah satu penerbit di DI Yogyakarta adalah CV.Andi Offset, perusahaan ini bergerak dibidang penerbitan dan percetakan buku di DI Yogyakarta. Penerbitan di CV.Andi Offset dibagi menjadi dua bidang yaitu penerbitan ANDI dan PBMR ANDI. Penerbitan ANDI lebih berperan dalam penerbitan buku-buku umum dengan berbagai *genre* buku mulai dari buku komputer, IT, ekonomi, manajemen, akuntansi, matematika, ilmu pengetahuan alam, teknik umum, kepariwisataan dan sejenisnya. Sedangkan PBMR ANDI lebih berperan kepada buku-buku dan majalah rohani atau buku keagamaan kristen seperti BAHANA, Renungan Malam dan Efrata. CV Andi Offset didirikan dengan tujuan untuk memperlakukan Tuhan serta mencerdaskan dan mendidik masyarakat dengan menjadi perusahaan yang selalu berinovasi, kreatif, dan unggul dalam berbagai media. Setiap tahunnya CV Andi Offset menerbitkan berbagai jenis buku dimana dalam proses produksi penerbitan perusahaan ini mempunyai target pencapaian produksi terbitan buku dalam satu priode, tentu hal ini membutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk bisa menghasilkan *output* yang maksimal agar dapat mencapai target produksi yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Oktober 2020 dengan HRD CV Andi Offset. *Output* hasil dari kerja karyawan di CV. Andi Offset yaitu berupa produksi buku. Dari keterangan HRD, produksi terbitan buku

yang di ada di perusahaannya mengalami penurunan. Hal ini dilihat dari data jumlah produksi terbitan buku selama 2 tahun terakhir. Berikut adalah data produksi terbit buku di CV. Andi Offset, Sleman Yogyakarta :

Tabel 1.2  
Data Produksi Terbit Buku CV. Andi Offset Tahun 2018-2019

Tahun	Jumlah Buku
2018	419
2019	405

Sumber: Bagian produksi penerbitan buku CV.Andi Offset, Sleman Yogyakarta (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 diatas dapat dilihat pada tahun 2018 ada 419 jumlah produksi terbit buku dan 405 jumlah pada tahun 2019. Pada tahun 2019 produksi terbitan buku mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya (2019). Penurunan produksi terbitan buku disebabkan oleh sejumlah faktor seperti penurunan permintaan konsumen dan kinerja karyawan yang tergolong masih rendah dan belum maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah tentukan. Hal tersebut mempengaruhi hasil produksi karena yang paling banyak terlibat dalam pergerakan pekerjaan adalah sumber daya manusianya. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penerbitan dan percetakan buku sangat diharapkan mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja terbaiknya untuk memenuhi target produksi terbitan buku yang telah ditetapkan. Dengan demikian, terlihat bahwa peran sumber daya manusia sangat vital karena menentukan keberlangsungan proses produksi.

Menurut Sutrisno (2014) dalam Ratnawati dan Atmaja (2020) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Karyawan dituntut untuk lebih profesional, memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja, ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai guna meningkatkan kinerja karyawan

Karyawan yang dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang kompeten dan cakap di bidangnya. Sutrisno (2016) dalam Ardiansyah (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia karena kompetensi berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dan kompetensi berfungsi untuk menunjang sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaannya sehingga tugas dan tanggung jawab bisa diselesaikan dengan baik dan efisien. Dengan Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini

akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi karyawan. Maka, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap karyawan mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Suparno, 2014).

Suharsaputra (2010) menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2012) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, sehingga kompetensi dikatakan sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang memengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi terkait dengan salah satu faktor yang dituntut perusahaan kepada para karyawan oleh karena sangat dibutuhkan adanya orang yang kompeten untuk mencapai hasil secara efisien dan efektif.

Kompetensi karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri karena dengan kompetensi yang memadai dan sesuai tuntutan organisasi mendorong tercapainya kinerja dan tujuan organisasi dengan lebih

baik. Dimana kompetensi dimiliki oleh masing-masing para karyawan berdasarkan kualitas personal agar dapat melaksanakan tugas dan peran pada posisi yang diduduki secara produktif dan profesional. Karyawan yang memiliki kompetensi tentu memiliki kecakapan dalam menguasai pengetahuan, tentu pengetahuan karyawan didasarkan pengalaman kerja yang pernah di lalui, yakni pengalaman kerja yang pernah di tempuhnya sebelum masuk ke sebuah perusahaan atau seberapa lama karyawan tersebut bekerja di perusahaan.

Mangkuprawira (2009) dalam Octavianus (2018), menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan sehingga pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik. Gibson (2011) berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Orang yang berpengalaman memiliki kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu dengan baik tidak saja ditentukan oleh inteligensia seseorang, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh pengalaman. Dimana pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang

yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Pada kenyataannya pengalaman kerja memiliki peran dalam sumber daya manusia untuk memperbaiki diri dari kesalahan yang diperbuat dan sebuah keberhasilan akan mendorongnya untuk mempertahankan dan meningkatkan kerja dan kinerjanya. Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung kedalam perusahaan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja (Resisti, 2016).

Robbins dan Timothy (2008) yang menyatakan bahwa jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sejalan dengan pendapat di atas, Alwi (2001) menyatakan bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Dimana pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Semakin seorang karyawan berpengalaman dalam pekerjaannya, akan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawannya serta akan meningkatkan

produktivitas yang tinggi pula bagi perusahaannya. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan pegawai mengandung arti menempatkan calon pegawai yang lulus seleksi pada pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan jenis pekerjaan kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat menggerakkan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Penempatan karyawan perlu diperhatikan apakah sudah sesuai jabatan tersebut dengan pendidikan, minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Dimana penempatan kerja memiliki fungsi bagi sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sumber daya manusia menuju kinerja karyawan karyawan itu sendiri.

Hal ini didukung dengan pendapat Bangun (2012) dalam Yunita (2016) penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Kegiatan penempatan pegawai harus direncanakan dengan baik serta memegang prinsip karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Secara teoritis, seperti yang disampaikan oleh Rivai (2011) dalam Efendy (2017) menyatakan bahwa penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya.

Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan itu sendiri. Tujuannya untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pegawai perlu diberikan satu dorongan salah satunya dengan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat. Penempatan karyawan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat karena proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal dan berdampak kepada pencapaian keberhasilan perusahaan. Mengingat bahwa keberhasilan usaha suatu perusahaan tergantung pada keberhasilan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka kinerja karyawan menjadi prioritas utama yang

turut menentukan kemajuan perusahaan. Semakin banyak kuantitas dan semakin baik kualitas produk yang dihasilkan, maka kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi kedepannya. Hal ini sangat penting bagi suatu perusahaan karena penempatan kerja karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki (Fitriyani, 2017). Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Efendy (2017) mengungkapkan kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja dalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Irham (2011) dalam Riyadi (2015) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi. Dimana kinerja berasal dari kata *performance* yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu.

Mengingat bahwa keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada keberhasilan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka kinerja karyawan menjadi prioritas utama yang turut menentukan kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan oleh seberapa kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan baik dalam kualitas, waktu, dan jumlah yang ditargetkan sedangkan kesalahan yang pernah dilakukan terbilang kecil. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin banyak kuantitas dan semakin baik kualitas produk yang dihasilkan, maka semakin menguntungkan bagi perusahaan. Sehingga memiliki karyawan yang berkompentensi, berpengalaman serta menempatkan karyawan ditempat yang tepat dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chaeriah (2019) meneliti tentang pengaruh kompetensi dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Sutera Realty Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Sutera Realty Tbk. Panambunan, Tewal dan Trang (2017) meneliti tentang pengalaman kerja, pelatihan kerja, iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerjadan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Aldi, Lisbeth dan Greis (2018) meneliti pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja

karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara.

Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud ingin meneliti permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di CV. Andi Offset yang beralamat di Jl. Beo No.38-40 Damangan Baru, Sleman, Yogyakarta dengan judul: **“PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.ANDI OFFSET, SLEMAN, YOGYAKARTA”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Andi Offset ?
2. Apakah variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Andi Offset?
3. Apakah variabel Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Andi Offset?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Andi Offset.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Andi Offset.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Andi Offset.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman awal untuk, melatih keterampilan, dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal kompetensi, pengalaman kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mempelajari tentang kompetensi, pengalaman kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan informasi atau masukan kepada CV. Andi Offset, Sleman Yogyakarta bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Andi Offset, Sleman Yogyakarta. Informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan di dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan di ambil dalam membuat keputusan.