

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri buku di Indonesia sampai pada tahun 2014 terus mengalami pertumbuhan yang cukup pesat, dengan semakin banyaknya kebutuhan masyarakat dengan buku menjadikan buku ini sebagai acuan bagi penggunaanya guna memenuhi kebutuhan akan ilmu pengetahuan. Komisi pengawasan persaingan usaha (KPPU) Republik Indonesia (2008) industri buku Indonesia terdiri dari Penerbitan buku, percetakan buku, distributor buku, toko buku dan konsumen.

Hingga akhir tahun 2014 perusahaan percetakan, penerbitan, dan reproduksi tercatat 550 perusahaan yang terdaftar dalam Badan Pusat Statistik (BPS) 2014. Tabel 1.1 merupakan tabel mengenai pertumbuhan perusahaan penerbitan, percetakan, dan reproduksi 2009-2014 di Indonesia.

**TABEL 1.1
PERTUMBUHAN PERUSAHAAN PENERBITAN, PERCETAKAN, DAN
REPRODUKSI PERIODE 2009-2014 DI INDONESIA**

Tahun	Jumlah Perusahaan Penerbitan, Percetakan, dan Reproduksi	Persentase Perusahaan Penerbitan, Percetakan, dan Reproduksi
2009	695	(-)7,1%
2010	463	(-)33,39%
2011	515	10,1%
2012	529	2,65%
2013	545	2,94%
2014	550	0,91%

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2014)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa pada tahun 2010 industri percetakan mengalami penurunan sebesar 33,39% hal ini disebabkan karena adanya pertumbuhan era digital *online*, yang mengakibatkan media cetak mulai tergeser oleh teknologi digital.

Dari tahun 2011-2014 perusahaan penerbitan, percetakan, dan reproduksi tercatat mengalami kenaikan, kenaikan tersebut disebabkan karena *revolusi e-Book* di Indonesia masih belum terwujud secara pesat sehingga buku konvensional masih berkembang dengan baik. (Sumber: situs www.aneahira.com tanggal 6 Agustus 2014 Pukul 16:35 WIB). Clarissha chen (2014) mengungkapkan faktor kenaikan buku konvensional di Indonesia yakni karena adanya faktor kenyamanan, kemudahan yang digunakan oleh berbagai kalangan serta banyaknya nilai sejarah yang dikandungnya. (Sumber www.marketing.co.id tanggal 5 September 2014 Pukul 9:15)

Pertumbuhan jumlah perusahaan penerbitan, percetakan reproduksi buku dan rekaman dialami juga oleh daerah provinsi Jawa Barat yang tertera pada Tabel 1.2.

TABEL 1.2
PERTUMBUHAN PERUSAHAAN PENERBITAN, PERCETAKAN, DAN
REPRODUKSI PERIODE 2011-2014 DI JAWA BARAT

Tahun	Jumlah perusahaan Penerbitan, percetakan, dan reproduksi
2011	(-) 1,12%
2012	16,04%
2013	(-) 5,73%
2014	1,30%

Sumber: Badan Pusat Statistik Jawa Barat (2014)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa pada tahun akhir tahun 2014 pertumbuhan jumlah perusahaan penerbitan, percetakan, dan reproduksi meningkat 1,30% dari tahun 2013 yang sempat menurun 5,73%. Hal ini menandakan bahwa usaha industri penerbitan, percetakan, dan reproduksi di Jawa Barat masih menjadi incaran para pengusaha.

Komisi pengawasan persaingan usaha mengemukakan (2008:7) pertumbuhan jumlah industri buku terjadi seiring perkembangan bisnis informasi. Selain itu dilaksanakannya otonomi daerah maupun otonomi perguruan tinggi, telah mendorong usaha penerbitan buku baik di kampus-kampus untuk pengadaan diktat maupun usaha penerbitan di daerah. Perkembangan industri penerbitan buku juga dipicu oleh alasan profit margin yang relatif besar dibandingkan industri lainnya khususnya barang-barang konsumsi.

Persaingan dalam industri buku menurut ketua ikatan penerbit Indonesia (IKAPI) DKI Jakarta Afrizal Sinaro (2013) dalam kurun 10 tahun terakhir didominasi oleh buku Islami, banyak penerbit yang semula tidak melirik pasar ini kini para penerbit menerbitkan beragam buku Islam. Kenyataan tersebut membuat jumlah penerbit melonjak. Buku yang beredar di pasaran pun semakin banyak. (Sumber: situs www.republika.co.id tanggal 6 Agustus 2014 Pukul 17:45 WIB).

Tingginya persaingan pada industri buku Islami mengharuskan perusahaan untuk memiliki buku yang berkualitas, yang berbeda dengan para pesaingnya. Untuk memiliki kualitas buku yang baik para pengusaha di bidang industri buku kiranya harus memiliki sumber daya manusia yang unggul karena sumber daya manusia yang unggul dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki bakat yang baik merupakan dasar dari suatu organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif, tanpa keberadaan sumber daya yang berkualitas atau unggul maka keberadaan sumber daya lain tidak akan mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kesuksesan dan kinerja dalam suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Sondang siagian (2013:19) mengemukakan bahwa manusia modern disebut juga manusia organisasional, dengan perkataan lain, terdapat hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi dalam arti lain bahwa manusia tidak lagi mungkin mencapai berbagai tujuannya tanpa menggunakan jalur organisasional dan sebaliknya setiap organisasi akan mencapai tujuan dan sasarannya melalui kooperatif sekelompok orang di dalamnya.

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah pencapaiannya tujuan organisasi. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola SDM dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kinerja organisasi sebagai keseluruhan. sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam

pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun data mengenai peringkat perusahaan penerbitan Al-Qur'an dan buku Islami dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini.

TABEL 1.3
PERINGKAT PERUSAHAAN BUKU ISLAMI
PERIODE JANUARI 2014-DESEMBER 2014

NO	PBI \ TB	TGM	GLX	BC	RB
1	Cordoba	-	-	3	-
2	Darusunnah	5	-	-	5
3	Gema Insan Pers		3	5	2
4	Khasanah Intelektual	2	1	-	3
5	Mizan	4	2	1	1
6	Pustaka Al-Kausar	-	4	2	-
8	Sinar Baru Argensindo	1	-	-	-
9	PT Sygma	3	5	4	4

Keterangan: TB = Toko Buku, PBI = Perusahaan Buku Islami, 1-5 = Peringkat berdasarkan produk terlaris.

Sumber : Hasil pengolahan penulis berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa toko buku Periode Januari 2014-Desember 2014.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai peringkat perusahaan penerbitan percetakan Al-Qur'an dan buku Islami, dapat dilihat bahwa yang selalu berada di peringkat 3 terbawah adalah PT Sygma Arkanleema. PT Sygma Arkanleema merupakan perusahaan pelopor inovasi Al-Qur'an dengan bahan produksi menggunakan bahan-bahan yang halal, seperti salah satunya produksi Al-Qur'an dengan menggunakan lem yang dibuat dari bahan alami tidak menggunakan minyak dari binatang haram. Salah satu program baru dari PT Sygma Arkanleema adalah wisata Al-Qur'an, dimana dengan program ini para konsumen dengan bebas dapat melihat cara produksi pembuatan Al-Qur'an dari bahan mentah menjadi sebuah Al-Qur'an program ini bertujuan untuk memberikan pemikiran kepada konsumen bahwa Al-Qur'an sangatlah suci, sehingga produksinyapun harus menggunakan bahan-bahan yang halal.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang dilakukan, beserta pengumpulan data awal, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia pada PT Sygma Examedia Arkanleema belum berfungsi dengan baik. Indikasi yang menunjukan kinerja SDM PT Sygma Examedia Arkanleema belum berfungsi dengan baik yaitu belum tercapainya target produksi yang telah direncanakan oleh bagian produksi. Tabel 1.4 merupakan Tabel mengenai laporan target produksi selama tahun 2013-2014.

TABEL 1.4
LAPORAN REKAPITULASI PRODUKSI
PERIODE 2013-April 2014

JENIS ORDER	2013	2014	Total Oplag
			Eksemplar
Buku	138.183	50.125	188.308
Qur'an	1.437.693	689.770	2.127.463
<i>Project</i> (eksp)	1.569.265	551.435	2.120.700
<i>Project</i> (lembaran)	3.016.502	504.788	3.521.290
<i>Project</i> (paket)	80.193	40.562	120.755
<i>Dummy</i> (tiruan)	235	120	355
Total	6.242.071	1.836.800	8.078.871

Sumber: PPIC Sygma 2015

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dikatakan bahwa target produksi dari setiap jenis order/pemesanan seperti Al-Qur'an, *Project* (Eksp), dan *Dummy* sebagian besar meningkat, sedangkan pada bulan windu ke 2 hingga windu ke 3 target produksi menurun hingga 40 %. Dari data yang disajikan pada Tabel 1.4 terlihat bahwa perusahaan belum konsisten untuk mencapai target yang harus dicapai. Adapun presentase pencapaian produktivitas perusahaan dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini.

TABEL 1.5
PRESENTASE PENCAPAIAN PRODUKTIFITAS
PERIODE JANUARI 2013-APRIL 2014

Periode	Buku	Qur'an	Project (Eksp)	Project (lbrn)	Project (paket)	Dummy

Periode	Buku	Qur'an	Project (Eksp)	Project (Ibrn)	Project (paket)	Dummy
2013	74%	92%	75%	88%	60%	91%
2014	70%	100%	75%	80%	30%	80%

Sumber: PPIC Sygma 2015

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pencapaian tertinggi hingga mencapai target terjadi pada produksi Al-Qur'an pada tahun 2014 mencapai 100%, dan pencapaian target terendah terjadi pada *project* paket pada periode 2014 perusahaan hanya mencapai produksi 30%. Menurut manajer produksi PT Sygma Arkanleema hal ini terjadi karena pada periode ini perusahaan mendapatkan pemesanan paket dari pelanggan yang minim dan rendahnya produktivitas pemesanan paket diindikasikan oleh rendahnya kinerja karyawan PT Sygma Arkanleema.

Indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kinerja PT Sygma Arkanleema ini terlihat dari hasil rekapitulasi penilaian karyawan yang disajikan pada Tabel 1.6 berikut ini.

TABEL 1.6
REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PT SYGMA ARKANLEEMA

Periode	Jumlah Karyawan	Kategori		
		Tinggi	Sedang	Rendah
2012	162	40%	40%	20%
2013	160	50%	35%	15%
2014	169	45%	35%	20%

Sumber: Bagian SDM PT. Sygma Arkanleema 2015

Berdasarkan hasil rekapitulasi penilaian kinerja tersebut, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT Sygma Arkanleema yang memiliki penilaian yang tinggi mengalami penurunan dan karyawan yang memiliki penilaian yang rendah mengalami peningkatan, Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal karena belum dapat mencapai kenaikan yang signifikan. Selain itu dibuktikan dengan data-data sebelumnya yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan masih banyak karyawan yang belum dapat mencapai target pekerjaannya.

Selain kinerja karyawan, perusahaan perlu memerhatikan kepuasan kerja bagi karyawannya, karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen, produktif dan lebih nyaman dengan organisasi. Sebaliknya ketika karyawan tidak puas, omset perusahaan akan menurun bahkan presensi kehadiran akan menurun pernyataan ini diungkapkan pula oleh Mangkunegara (2013:117) yang mengemukakan bahwa absensi dapat mengukur kepuasan karyawan. PT Sygma Examedia Arkanleema nyatanya perlu mementingkan kepuasan kerja karyawannya karena dapat dilihat dari data presensi ketidakhadiran yang disajikan pada Tabel 1.7 presensi karyawan di Perusahaan ini masih rendah.

TABEL 1.7
PRESENSI KETIDAKHADIRAN KARYAWAN

Periode	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total
		Sakit	Ijin	Alpa	
Januari 2014-Juni 2014	169	40	57	25	122
Juli 2014-Desember 2014	169	56	43	30	129

Sumber: Bagian SDM PT. Sygma Arkanleema 2015 diolah

Terlihat data pada Tabel 1.7 terjadi kenaikan ketidakhadiran karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema Bandung dari Januari 2014 sampai Desember 2014, hal ini masih jauh dibawah ketentuan perusahaan yang menentukan setiap periode Alfa hanya 10. Dengan tingkat ketidakhadiran yang cukup melebihi standar yang ditentukan maka menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan. Harter, Schmidt, dan Hayes, (2002) yang dikutip oleh Suhanto (2009:3) mengemukakan bahwa, “Ketidakpuasan pekerja dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak diinginkan misalnya pencurian, mencari pekerjaan sambilan dan dapat memunculkan keabsenan (*absenteeism*)”.

Data lain yang mengidikasikan kepuasan kerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema menurun dapat dilihat pada data kepuasan karyawan, data tersebut didapat dari kuesioner pra penelitian yang diberikan langsung pada 48 karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema, disajikan pada Tabel 1.8.

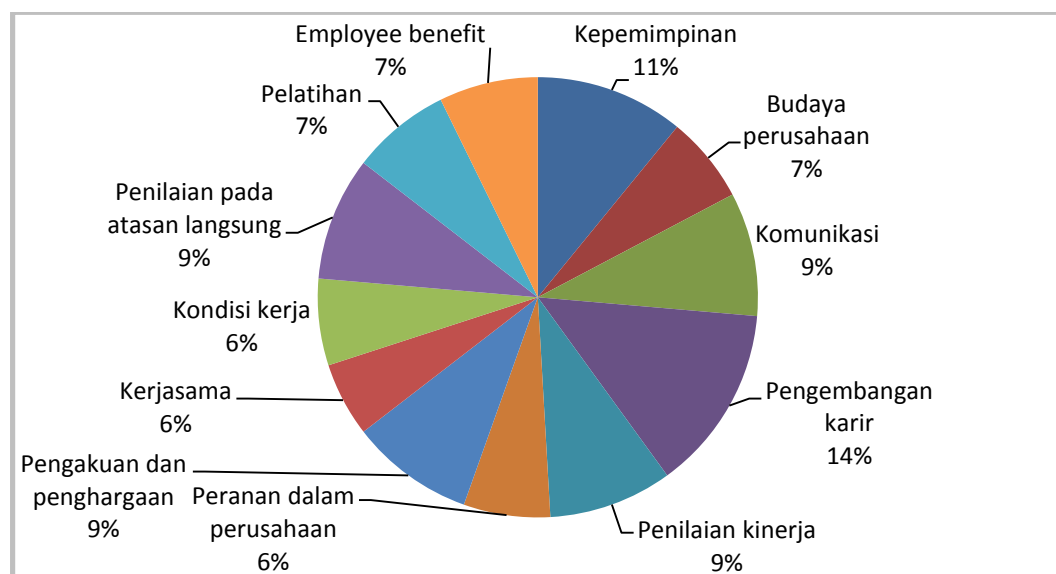
TABEL 1.8
TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN

Tingkat Kepuasan	Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
Persentase	15%	25%	35%	10%	5%

Sumber : 48 Karyawan PT. Sygma Examedia Arkanleema 2014

Dari data Tabel 1.8 dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Sygma Examedia Arkanleema masih rendah dengan 35% karyawan menyatakan dirinya kurang puas dengan pekerjaannya di perusahaan ini. Dari beberapa data yang mengindikasikan kepuasan karyawan, dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini masih rendah. Dengan rendahnya kepuasan karyawan kiranya perusahaan harus segera meningkatkan kepuasan karyawan.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang menjadi pengaruh terbesar dalam masalah kepuasan kerja karyawan, terdiri dari 12 indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terdiri dari kepemimpinan, budaya perusahaan, komunikasi, pengembangan karir, penilaian kinerja, peranan dalam perusahaan, pengakuan dan penghargaan, kerjasama, kondisi kerja, penilaian pada atasan langsung, pelatihan dan *employee benefit*. Gambar 1.1 menyajikan hasil dari kuesioner pra penelitian terhadap 48 orang karyawan yang menggambarkan faktor-faktor utama penyebab dari rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT Sygma Examedia Arkanleema.



Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2015

GAMBAR 1.1
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Berdasarkan Gambar 1.1, diperoleh informasi bahwa pengembangan karir karyawan menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema. Hasil ini diperoleh dari karyawan yang belum memiliki pengembangan karir. Berdasarkan hasil survei, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai pengembangan karir yang diterapkan PT Sygma Examedia Arkanleema masih kurang atau dengan kata lain belum baik.

Pada saat peneliti melakukan pra penelitian, menurut persepsi karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema pada saat itu melakukan pengembangan karir karyawan dirasa belum sesuai dengan harapan karyawan, dengan kata lain perusahaan melakukan kegiatan pengembangan karir pada karyawan masih dirasa kurang, padahal karyawan sangat memerlukan pengembangan karir guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Karyawan juga mengungkapkan perusahaan sebaiknya melakukan kegiatan pengembangan karir secara berjenjang karena dengan sering diadakan kegiatan pengembangan karir, maka dapat meningkatkan beberapa aspek yang berada di dalam diri karyawan seperti 3 aspek berikut, yakni aspek psikomotorik, afektif dan kognitif.

Untuk meningkatkan kepuasan karyawan guna meningkatkan pula kinerja karyawan, pihak perusahaan melakukan pembenahan pada pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir yang saat ini diterapkan adalah pelatihan pada karyawan baru, sedangkan kegiatan pengembangan karir sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dikemukakan maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul: “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasi pada Kinerja Karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema di Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Perusahaan penerbitan, percetakan, dan reproduksi memiliki peran penting guna memajukan perekonomian Indonesia. Perusahaan penerbitan, percetakan dan reproduksi terbagi menjadi beberapa jenis diantaranya adalah Penerbitan buku, percetakan buku, distributor buku, toko buku dan konsumen. Penerbitan percetakan buku Islami dan Al-Qur’an yang akhir-akhir ini banyak diminati oleh konsumen buku. Salah satu perusahaan percetakan dan penerbitan Al-Qur’an dan

Buku Islami adalah PT Sygma Arkanleema. Berdasarkan peringkat produk terlaris dari beberapa toko buku, PT Sygma Arkanleema menduduki peringkat ketiga terbawah dari para pesaingnya. PT Sygma Arkanleema merupakan perintis Al-Quran dan Buku Islami yang menggunakan bahan produksi halal, dari lem yang digunakan hingga kertas semua menggunakan bahan yang halal (Alami).

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka yang menjadi masalah penelitian ini diidentifikasi ke dalam tema sentral sebagai berikut:

Fenomena yang terjadi pada PT Sygma Arkanleema yaitu rendahnya kinerja karyawan, ini ditandai dengan jumlah produksi Al-Qur'an dan buku Islami banyak yang belum mencapai target produksi, serta adanya penurunan hasil penilaian kinerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawanpun di perusahaan ini masih kurang hal ini dibuktikan dengan data peringkat kepuasan karyawan yang masih di bawah rata-rata dan data presensi kehadiran. Masalah-masalah tersebut tentu saja harus segera diatasi, karena karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Solusi yang dipilih yaitu dengan mempedulikan pengembangan karir yang di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengembangan karir pada karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.
3. Bagaimana gambaran kinerja pada karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.
6. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

- 1 Gambaran pengembangan karir pada karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.
- 2 Gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.
- 3 Gambaran kinerja pada karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.
- 4 Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.
- 5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.
- 6 Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema.

1.5 Kegunaan Penelitian

1 Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek keilmuan (teoritis) pada umumnya yang berkaitan dengan ilmu manajemen dan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan. Sehingga diharapkan penelitian ini memberikan sumbangsiah bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.

2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsiah pemikiran dalam aspek praktis yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan buku yang memproduksi buku dan mencetak Al-Quran khususnya pada PT Sygma Examedia Arkanleema dalam memperhatikan pengembangan karir untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3 Kegunaan untuk penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pengembangan karir

terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan, mengingat dalam penelitian ini masih banyak hal yang belum terungkap.