

# **PENATAAN CAREER PATH BERDASARKAN KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN COMPUTER AIDED DESIGN (CAD) (Studi Kasus Pada PT Dong Bang Indo Kabupaten Semarang)**

**Siti Eka Apriliyani<sup>1)</sup>, Azis Fathoni, SE. MM<sup>2)</sup>, Djamaludin Malik, S.Pd,M.Si <sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2)3)</sup>Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

## ***ABSTRACT***

*This study was intended to ensure and analyze career path structuration based on the competention to increase work satisfaction and worker efficiency of CAD department (the study done in PT Dong Bang Indo Region Semarang).*

*The study method that was used in this study is named the method of kualitatif diskriptif by using interview and asking questioner for intended person only. This questioner here was using guttman scale and then processed using kendall tau method. Where for to search for relation/unrelation between competention user in career path and without using competention.*

*Based on the study has shown that there is relation in between competention user to be the basic of estimating career path with the increase of the satisfaction and the efectivity from the employee of CAD departmentof PT Dong Bang Indo.*

***Keyword: career path, competention, working satisfaction, working eficienci.***

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa penataan career path berdasarkan kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas kerja karyawan CAD PT (studi pada PT Dong Bang Indo Kabupaten Semarang).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode kualitatif diskriptif dengan melakukan wawancara dan menyebar kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup kali ini menggunakan skala guttman dan diolah menggunakan metode kendall tau. Dimana untuk mencari korelasi antara penggunaan kompetensi dalam career path dengan tanpa menggunakan kompetensi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya korelasi antara penggunaan kompetensi sebagai dasar penentuan career path dengan meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas kerja karyawan CAD di PT Dong Bang Indo.

**Kata Kunci : Career path, kompetensi, kepuasan kerja, efektivitas kerja.**

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya

manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk

individual maupun tujuan organisasional. Oleh karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, di samping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan sumber keunggulan bersaing

yang langgeng. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi satu hal yang sangat penting.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa "Manusia merupakan sumber daya yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif". Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Hasil studi Christina and Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relative dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi,
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi,
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Dalam pemilihan calon karyawan baru seringkali perusahaan memiliki standar yang berbeda-beda, dan yang sering dijumpai pada rekrutmen perusahaan-perusahaan bonafit salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki pelamar pekerjaan. Derajat kompetensi yang ditetapkan pun berbeda-beda tergantung dari jabatan yang dibutuhkan dan kebutuhan perusahaan itu sendiri.

Kompetensi yang merupakan karakteristik dasar paling tidak mencakup lima jenis karakteristik kompetensi yaitu; motif, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Umumnya pengetahuan dan keterampilan (misalnya; ketelitian tentang pekerjaan), yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan hanyalah sebagai kompetensi dasar atau prasyarat. Hal ini tidak akan membedakan kinerja unggul antara satu dengan yang lainnya. Sedangkan yang membedakan kinerja unggul dari seseorang adalah kompetensi pembeda, yang biasanya berkaitan erat dengan jenis kompetensi pada mutu diri seseorang dan pengetahuan/keterampilan yang bersifat lunak seperti fleksibilitas, komunikasi dan kreativitas. Kompetensi ini terkait dengan upaya untuk menilai layak atau tidaknya seorang karyawan mencapai level tertentu dalam sistem jenjang karir. Level jenjang karir diharapkan mempunyai dampak positif terhadap kualitas kerja sebagai akibat dari peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kompetensi sebagai dasar penataan career path di perusahaan dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.

Dengan berbekal kompetensi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, karyawan bisa bekerja dengan lebih efektif dan merasa puas dengan apa yang dia kerjakan. Tidak jarang perusahaan tidak menjadikan kompetensi sebagai dasar penetapan career path di perusahaannya, tentunya hal ini sangat disayangkan karena dapat mengurangi efektifitas kerja karyawan. Dari sekian banyak perusahaan, PT Dong Bang Indo merupakan salah satu perusahaan yang mengabaikan kompetensi sebagai dasar pertimbangan penataan career path di perusahaannya.

PT Dong Bang Indo adalah perusahaan swasta berasal dari Korea yang bergerak dibidang industri perhiasan. Perusahaan ini berdiri sejak Juli 2012 yang bertempat di desa Patemon Kec. Tenganan. PT Dong Bang adalah perusahaan pertama yang berdiri yang menekuni bidang industri perhiasan di Indonesia. Minimnya industri perhiasan di Indonesia maka perusahaan bertujuan meningkatkan potensi industri perhiasan.

Awal berdirinya PT Dong Bang Indo hanya memiliki 12 karyawan yang sama sekali belum teroganisir dengan baik. Dikarenakan perekrutan karyawan pertama adalah siswa lulusan SMK yang

notabeneanya masih awam untuk terjun dalam sebuah organisasi di perusahaan. Dikarenakan para siswa mempunyai pengalaman magang yang diperoleh semasa PKL (Praktek Kerja Lapangan). Maka dari itu perusahaan membutuhkan usaha extra untuk membimbing para karyawan baru agar paham betul posisi dan pekerjaan dalam perusahaan. Bagian pertama yang dibentuk adalah bagian polishing, bagian ini adalah bagian tengah dari proses pembuatan perhiasan sebelum bisa dipamerkan dan dipasarkan. Dibutuhkan waktu kurang lebih 6 bulan sejak pertama berdiri untuk membuat bagian polishing bisa dikatakan siap bekerja.

Setelah 6 bulan berdiri mulailah dibentuk bagian-bagian lain seperti casting, CAD, material, sample, dll. Satu tahun setelah perusahaan berdiri tepatnya pada tahun 2013 PT Dong Bang Indo sudah siap untuk memproduksi perhiasan dengan merk sendiri yaitu dengan lebel DB 955. Kode tersebut khusus untuk perhiasan yang diproduksi oleh PT Dong Bang Indo. Jumlah karyawannya pun kurang lebih 600 karyawan yang ditempatkan dibagian masing-masing. Produk yang dihasilkan perusahaan sudah merambah ke taraf internasional tepatnya di Amerika dan Hongkong. Bisa dikatakan PT Dong Bang Indo adalah perusahaan muda yang yang berhasil bersaing dan berkompetisi di bidang industri perhiasan dunia dan masih diperhitungkan sampai saat ini. Penataan *career path* di bagian CAD PT Dong Bang Indo adalah sebagai berikut:

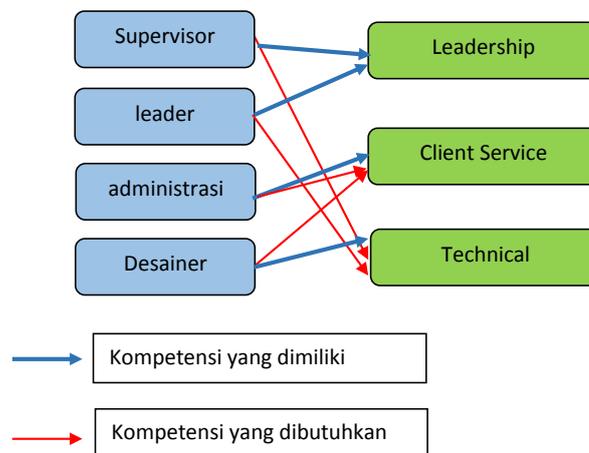
**Tabel 1. Career Path di PT Dong Bang Indo**

Jabatan	Tipe Kompetensi	Kompetensi yang dimiliki
Supervisor	Leadership Planning Influence Communication Organizational HR Management Interpersonal	Technical / operational Thinking organizational
Wakil Mandor	Leadership Planning Influence Communication Organizational	Technical / operational Thinking organizational
Administrasi	Communication Client service Business	Organizational Communication
Desainer	Technical / operational Planning Thinking	Client service Business

Sumber : Supervisor bagian CAD PT Dong Bang Indo

Secara garis besar ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan di bagian CAD akibat penataan *career path* yang tidak berdasarkan kompetensi dapat digambarkan seperti berikut:

**Gambar 1. Penataan Career Path yang tidak sesuai dengan kompetensi**



Sumber : Supervisor CAD PT Dong Bang Indo

Karena kurangnya pengetahuan personalia tentang bagian *drafting/CAD*, sedikit banyak karyawan yang diterima bukan dari lulusan yang menjanjikan. Meski pada dasarnya bagian *drafting/CAD* membutuhkan individu yang bukan hanya sekedar bisa menggunakan komputer atau menggambar. Setidaknya bias menggunakan software yang dikenal sebagai *auto-cad*. Pihak personalia kerap kali mempersilahkan atau menerima calon karyawan yang tidak pernah menggunakan *software* desain tersebut. Teruntuk mereka yang lulus dari jenjang SMA misalnya, sedikit banyak dari mereka bahkan belum pernah menggunakan software tersebut, atau sebagai contoh lain mereka yang lulus dari fakultas ekonomi yang sama sekali tidak tahu menahu tentang software tersebut. Dan seringkali hal tersebut terjadi meski sudah mendapat teguran dari pihak supervisorCAD namun hal tersebut masih sering kali terjadi. Dan tindakan penanggulangan yang terjadi adalah pemindahan bagian dari individu yang tidak memiliki kemampuan di bidang tersebut, biasanya calon karyawan tersebut langsung dipindah bagikan kepada manajer produksi. Untuk kemudian dicarikan tempat atau bagian lini produksi yang kekurangan tenaga.

Sering terjadinya in out karyawan baru menimbulkan dampak dari efektivitas kerja

supervisor itu sendiri, hal itu dikarenakan waktu yang seharusnya digunakan untuk melakukan pengecekan hasil dari desainer terbuang secara cuma-cuma untuk mentraining karyawan baru yang pada akhirnya dipindahkan ke bagian produksi. Terkecuali jika yang direkrut adalah karyawan yang sudah memiliki basic CAD atau desain grafis maka akan lebih mudah dan dapat lebih efisien. Bukan hanya itu saja, dengan direkrutnya karyawan baru yang minim akan pengalaman dan keahlian dibidang yang dibutuhkan dapat meningkatkan potensi terjadinya kesalahan yang berdampak langsung pada penurunan kualitas kerja dan produk yang dihasilkan. Karna apa yang dikerjakan, dan apa kemampuannya tidak berabanding lurus maka, hasil yang didapat juga tidak 100% bagus.

Komponen utama karir terdiri dari alur karir, tujuan karir, perencanaan karir dan pengembangan karir. Alur karir adalah pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir seseorang. Tujuan karir merupakan pernyataan tentang posisi masa depan dimana seseorang berupaya mencapainya sebagai bagian dari karir hidupnya. Tujuan ini menunjukkan kedudukan seseorang sepanjang karir pekerjaannya. Perencanaan karir merupakan proses dimana seseorang menyeleksi tujuan karir dan arus karir untuk mencapai tujuan tersebut, sedangkan pengembangan karir seseorang meliputi perbaikan-perbaikan personal yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan karirnya.

Pencapaian tujuan dan rencana karir seseorang tidak hanya ditentukan oleh sistem karir yang ditetapkan ditempat kerja tersebut. Karyawan sebagai individu yang merupakan SDM yang bekerja pada suatu industri perhiasan, mempunyai peran yang besar dalam pencapaian karir karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan teori Davis dan Werther (1996) dalam Jebul Suroso yang menguraikan lima faktor yang terkait dengan karir, meliputi; keadilan dalam karir, perhatian dengan penyeliaan, kesadaran tentang kesempatan, minat pekerja dan kepuasan karir. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis berharap sistem *career path* dapat dijadikan bahan pertimbangan penerapan sistem *career path* PT Dong Bang Indo. Diera sekarang ini banyak lulusan yang tidak sesuai

dengan kompetensi keahlian yang mereka dapatkan dimasa sekolah, meskipun demikian perusahaan tetap menerima dan melakukan system pelatihan terlebih dahulu, seperti halnya yang dilakukan oleh PT Dong Bang Indo banyak lulusan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi keahlian masing masing karyawan terutama di bag CAD (*Computer Aided Design*). Dengan kompetensi yang tidak sesuai berdampak pada kepuasan kerja dan efektivitas kerja karyawan.

Perusahaan PT Dong Bang Indo juga mempunyai pesaing yaitu PT HS SILVER berdiri pada tahun 1953 dengan tujuan melestarikan kebudayaan warisan nenek moyang, karena Kota gede terkenal sebagai pusat kerajinan perak Yogyakarta. HS SILVER didirikan oleh Bapak dan Ibu Harto Suhardjo, yang semula bergerak dalam bidang perhiasan imitasi dengan nama "Terang Bulan".

Kemudian pada akhir tahun 1953 Terang Bulan mengembangkan usaha ke bidang kerajinan perak. Sesuai dengan tradisi yang ada di Kotagede, untuk nama perusahaan atau toko kerajinan perak biasanya menggunakan nama pemilik sebagai nama perusahaan, oleh karena itu nama Terang Bulan diganti dengan nama HS SILVER. HS SILVER adalah kependekan dari nama pemilik "Harto Suhardjo", dan SILVER adalah jenis usaha kerajinan yang dikerjakan dan dihasilkan. Semenjak didirikan HS Silver sudah menjadi anggota Koperasi Produksi dan Pengusaha Perak Yogyakarta (KP3Y). Pada tahun 1965 HS SILVER membuka artshop di Jl. Mondorakan No. 1 Kotagede, Jogjakarta sampai sekarang. Untuk memperluas pemasarannya, di tahun 1975 HS Silver mendirikan cabang di Bali dengan tempat yang belum menetap. Kemudian di tahun 1980 HS Silver cabang Bali mendapat tempat usaha tetap di Jl. WR. Supratman No 42A. Tahun 1998 tempat usaha berpindah ke Jl. Batuyang No. 2 Batu Bulan Gianyar, Bali sampai sekarang. Pada tahun 1990 nama perusahaan diubah menjadi HS Silver 800-925, artinya HS Silver adalah abreviasi seperti keterangan diatas, 800-925 melambangkan kadar perak yang dapat dikerjakan. 800 adalah kadar kerajinan perak terendah dan 925 adalah kadar kerajinan perak yang dapat dibentuk dalam hitungan prosentase.

Berdasarkan latar belakang masalah yang timbul kemudian dibuatlah penelitian dengan judul “**Penataan Career Path Berdasarkan Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Efektivitas Kerja Karyawan Computer Aided Design (Studi Pada PT Dong Bang Indo Kabupaten Semarang)**”.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka muncullah beberapa pertanyaan sebagai berikut: 1. Apakah penataan career path berdasarkan kompetensi karyawan berdampak pada kepuasan kerja karyawan? 2. Apakah penataan career path berdasarkan kompetensi berdampak pada efektivitas kerja karyawan?

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Karir**

Menurut Flippo dalam Mas’ud, (1994) karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang.

Menurut Gibson et al (2000) karir merupakan urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Menurut Handoko (2000) karir adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang di tangani atau di pegang selama kehidupan kerja seseorang. Suatu karir terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan dan ketentraman sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu.

Menurut Casio dalam buku Bambang Wahyudi (2002:162) mengatakan bahwa karir adalah rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya.

Perencanaan karir dapat menjadi agak membingungkan, karena dua sudut pandang yang berbeda. Perencanaan karir dari perspektif organisasi pada individual atau pada keduanya. Menurut Robert et al (2000) dalam Edi Pringadi (2008) perencanaan karir yang terpusat pada organisasi memfokuskan pada pekerjaan-pekerjaan dan pada

pembangunan jalur karir yang menyediakan tempat bagi kemajuan logis dari orang-orang, diantara berbagai pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Jalur-jalur ini adalah yang dapat diikuti oleh individual untuk mengimbangkan unit-unit organisasi tertentu. Sebagai contoh, seseorang mungkin saja memasuki departemen penjualan sebagai seorang penasehat penjualan, kemudian dipromosikan sebagai penanggung jawab laporan keuangan, menjadi manajer penjualan, dan akhirnya menjadi wakil presiden penjualan.

Menurut Simamora (1995) dalam Edi Pringadi karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan pada setiap karyawan saja, melainkan karir haruslah dikelola oleh organisasi untuk memastikan alokasi sumber daya manusia dan modal yang efisien. Menurut Simamora (1995) peran organisasi dalam perencanaan karir menyerupai suatu ekstensi rekrutmen eksternal. Meskipun rekrutmen eksternal mengidentifikasi dan memikat kumpulan pelamar eksternal, hal ini biasanya merupakan kontak pertama antara perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, organisasi memiliki sedikit pengaruh di luar upaya pematik. Sebaliknya, karena staffing internal berhubungan dengan karyawan yang ada, kumpulan kandidat tidak hanya diidentifikasi dan dipikat, tetapi juga dipersiapkan untuk kesempatan dimasa mendatang melalui konseling, pengalaman kerja, pelatihan, dan metode lainnya. Oleh karenanya, perencanaan karir berkontribusi terhadap pertumbuhan karyawan dan meningkatkan kualifikasi karyawan untuk kesempatan kepegawaian dimasa mendatang.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008:99) dalam Dede K, Mochamad D M, dan Arik P, berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”. Kreitner dan Kinicki (2005:272) berpendapat bahwa “Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relative sama dengan inputnya, perbandingan yang

mendukung output atau input lainnya yang signifikan”.

Kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaannya, akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Perusahaan yang memberikan kesempatan karyawan untuk maju dalam bekerja baik itu berupa pengetahuan maupun jabatan yang lebih tinggi, akan berdampak pada kepuasan karyawan mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri dan dihargai dalam organisasi. Terkait dengan keamanan kerja, karyawan membutuhkan kepastian mengenai status mereka dalam organisasi, status tersebut bisa sebagai pegawai tetap maupun pegawai kontrak yang masih mempunyai peluang bekerja dalam perusahaan. Sutrisno (2009:79) dalam Dede K, Mochamad D M, dan Arik P menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negative dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan kearah yang lebih baik.

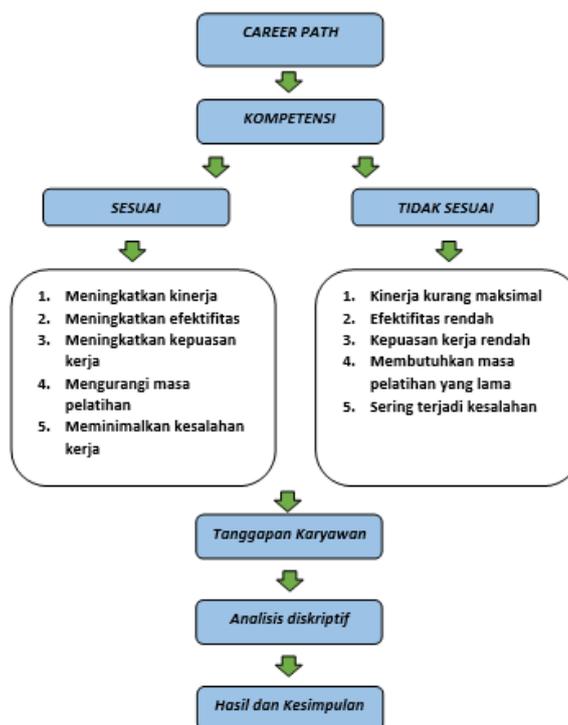
Kepuasan kerja yang ada di bagian CAD PT Dong Bang Indo seperti menggambar sesuai dengan keinginan atau sesuai dengan yang dipikirkan. Hal itu akan memunculkan kepuasan diri sendiri.

### Efektivitas Karyawan

Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sarana tersebut, maka dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang/ individu. Dilihat dari segi pengguna system informasi maka efektivitas difokuskan pada peranan system informasi dalam memenuhi kebutuhan pengguna dimana system informasi yang dihasilkan mempunyai kemampuan implementasi dan kapasitas penyajian informasi sesuai dengan yang diharapkan pengguna system informasi.

Robbins (1990:49) dalam Resi Yudhaningsih mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai suatu tingkat untuk dapat merealisasikan tujuannya. Menurut Echols dan Shadily (1997) dalam Rizan Machmud efektivitas berasal dari kata “effective”, yang artinya berhasil atau ditaati. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan pegawai bekerja secara efektif yaitu bekerja seseuai dengan ketentuan dan mentaati setiap aturan yang dimiliki organisasi.

Gambar 2.1 Alur Pemikiran



### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode campuran dimana dilakukan analisa kuantitatif dan analisa kualitatif penelitian. Dalam penelitian kali ini, populasi yang dibutuhkan adalah karyawan di bagian CAD PT Dong Bang Indo yang berjumlah 16 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2008:116) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2008:116) Penentuan pengambilan sample sebagai berikut:

Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat

diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Data penelitian berupa data primer dan data sekunder, data primer diperoleh melalui pengamatan langsung pada saat penelitian di perusahaan, sedangkan data sekunder merupakan buku-buku dan dokumen yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Dalam analisa data kuantitatif, teknik analisa yang digunakan adalah analisa *Kendal tau*, analisa *Kendal tau* digunakan untuk mencari tahu korelasi antara 2 variabel atau lebih. Untuk melakukan analisa *Kendal tau* diperlukan data hasil kuesioner dengan skala gudmann. Skala gudmann merupakan skala jawaban yang memiliki ketegasan dimana jawaban yang tersedia pada kuesioner hanya ada 2, yaitu jawaban persetujuan dan tidak setuju.

Dalam analisa kualitatif menggunakan teknik wawancara untuk mengumpulkan data guna mencari pemecahan atas permasalahan yang tengah dihadapi.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian kali ini menggunakan analisa data kuantitatif untuk mengolah data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner kepada sampel penelitian. Kuesioner yang diberikan adalah jenis kuesioner yang mencari jawaban secara tegas dari para responden dengan menggunakan jawaban ‘ya’ dan ‘tidak’ atau ‘setuju’ dan ‘tidak setuju’ dengan menggunakan skala gudman. Jawaban yang diperoleh kemudian diberikan skor 1 untuk jawaban positif dan skor 0 untuk jawaban negative. Kuesioner ini akan diberikan kepada 16 karyawan yang ada di bagian *Computer Aided Design (CAD)* PT Dong Bang Indo. Ke 16 karyawan tersebut terdiri dari *designer*,

*leader*, *supervisor* dimana setiap karyawan memiliki masa kerja yang berbeda beda.

Data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner kepada sampel yang telah dipilih menjadi responden penelitian kemudian diuji menggunakan spss untuk mengetahui adakah korelasi antara kedua variabel penelitian tersebut. Adapun teknik pengujian yang digunakan adalah teknik analisa korelasi Kendal tau. Teknik ini digunakan untuk mengetahui korelasi yang timbul dari hubungan 2 variabel. Dasar pengambilan kesimpulan adalah sebagai berikut:

Membuat hipotesa penelitian

Ho = tidak ada korelasi antara penggunaan kompetensi pada penentuan *career path* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan efektivitas kerja

Ha = Terdapat korelasi antara penggunaan kompetensi pada penentuan *career path* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan efektivitas kerja

Dasar pengambilan keputusan

1. Apabila nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
2. Apabila nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Setelah ditentukannya dasar pengambilan kesimpulan, langkah selanjutnya adalah melakukan uji korelasi Kendal tau terhadap hasil kuesioner yang telah diperoleh. Adapun hasil uji korelasi Kendal tau adalah sebagai berikut:

**Gambar 2. Hasil Analisa Kendal Tau**

Correlations			Kompetensi	Kepuasan	Efektivitas
Kendall's tau_b	Kompetensi	Correlation Coefficient	1,000	.592*	.595*
		Sig. (2-tailed)	.	.022	.021
		N	16	16	16
	Kepuasan	Correlation Coefficient	.592*	1,000	.683**
		Sig. (2-tailed)	.022	.	.008
		N	16	16	16
	Efektivitas	Correlation Coefficient	.595*	.683**	1,000
		Sig. (2-tailed)	.021	.008	.
		N	16	16	16

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dengan diperolehnya hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa

1. Adanya korelasi antara penggunaan kompetensi sebagai dasar penentuan *career path* dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan di bagian *Computer Aided Design (CAD)* PT Dong Bang Indo
2. Adanya korelasi antara penggunaan kompetensi sebagai dasar penentuan *career path* dengan meningkatnya efektifitas kerja

karyawan di bagian *Computer Aided Design (CAD)* PT Dong Bang Indo

Dari hasil analisa statistika tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi antara pemilihan calon karyawan untuk menjadi karyawan di bagian *Computer Aided Design (CAD)* PT Dong Bang Indo berdasarkan kesesuaian kompetensi dengan kekosongan jabatan dengan peningkatan kepuasan kerja dan efektifitas kerja karyawan.

Setelah dilakukan analisa *Kendal tau* kemudian dilakukan pengolahan data hasil wawancara, adapun hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk melakukan perekrutan karyawan baru PT Dong Bang Indo hanya memandang dari kriteria mengenal basic komputer dalam artian bisa mengoperasikan komputer, dan yang lebih memprioritaskan karyawan yang mengenal program aplikasi autocad, padahal program tersebut berbeda dengan program yang dipakai di PT Dong Bang Indo.
2. Keefektivitasan yang dimiliki hanya sedikit dikarenakan jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak bisa mengoperasikan komputer akan jauh lebih lama untuk penyesuaiannya. Meskipun demikian kompetensi yang tidak sesuai dengan jobdesk karyawan memang membutuhkan waktu yang cukup lama untuk melakukan penyesuaian dikarenakan setiap karyawan CAD yang baru belum memahami betul bagaimana cara membuat desain grafis yang sesuai dengan permintaan manajer/pembeli. Sedangkan dari segi program mungkin tidak efektif dikarenakan karyawan tidak memiliki kompetensi yang sesuai sehingga para karyawan baru memerlukan waktu untuk mempelajari dari awal dan membutuhkan waktu yang lama.
3. Dari segi karyawan baru kepuasan kerja mungkin puas jika dinilai dari hasil pendapatan yang sesuai, akan tetapi untuk segi mereka ada yang merasa puas dan ada yang tidak. Dianggap puas karena karyawan baru mempunyai ilmu dan kompetensi baru yang mereka dapat, akan tetapi ketidakpuasan dinilai dari segi ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki dibidang

desain grafis. Sehingga merasa dipaksakan mengenal suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Sedangkan dari segi karyawan lama kepuasan didapat ketika desain awal 2D bias mereka wujudkan menjadi sebuah bentuk 3D dan disetujui oleh manajer mereka, karena proses dalam mewujudkan gambar 2D menjadi bentuk 3D yang indah membutuhkan waktu yang cukup lama dari proses mereka berfikir bagaimana jika calon pembeli menggunakan barang itu apakah itu siap untuk dikirim kepada pembeli. Kepuasan juga tercipta ketika manajer memperlihatkan barang yang sudah jadi dalam bentuk 3D kepada karyawan itu sendiri dan para karyawan merasa hasil kerja keras mereka tidak sia-sia dan sangat bias diterima oleh manajer.

4. Untuk kepuasan tentang pekerjaan yang mereka jalani saat ini para karyawan belum terlalu puas dikarenakan tidak adanya apresiasi lebih dari pemilik perusahaan ketika keuntungan pemilik perusahaan lebih dari yang diharapkan, itu dikarenakan karyawan CAD pernah mendapatkan janji dari pemilik perusahaan dan sampai saat ini janji itu belum juga terpenuhi. Para karyawan kurang puas dengan tidak adanya timbal balik dari pemilik perusahaan yang seharusnya bias lebih mengapresiasi hasil kerja keras para karyawannya. Kalau untuk hasil pekerjaan yang dibuat oleh karyawan CAD mereka sangat puas karena hasilnya sangat bisa diterima oleh para pembeli dan bahkan para pembeli membawa mitra kerja mereka untuk ikut membuat produk-produk mereka melalui perusahaan ini.
5. Pekerjaan yang ideal adalah pekerjaan yang membuat kita seperti sedang tidak melakukan sebuah pekerjaan. Contoh pekerjaan yang berhubungan dengan hobi, pekerjaan yang berhubungan dengan hobi membuat pekerjaan terasa semakin ringan ketika kita menjalaninya dengan bahagia tanpa adanya beban. Pekerjaan semacam ini menurut saya adalah pekerjaan yang memiliki tingkat stres paling kecil dan akan lebih mudah ketika kita menghadapi tantangan-tantangan kedepannya karena semakin banyak tantangan semakin kita

termotivasi untuk menaklukkan tantangan itu dengan rasa bahagia. Dan selain kepuasan disaat sedang bekerja kepuasan juga akan tercipta disaat kita mendapat keuntungan atau hasil dari pekerjaan itu. Dengan pekerjaan semacam ini orang akan lebih fokus untuk bekerja tanpa terlalu memikirkan hasil dari pekerjaan itu., karena untung dan rugi dalam sebuah pekerjaan sangat berpengaruh dengan kepuasan pekerja itu sendiri dan dapat menyebabkan semakin terpuruknya pekerja itu ketika keuntungan mereka semakin kecil. Jadi hobi bisa dijadikan salah satu pekerjaan yang memiliki hasil tidak terduga dan memperkecil kemungkinan untuk gagal dalam meraih kesuksesan dalam pekerjaan.

6. Banyak hal yang dapat dilakukan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Memberi apresiasi berupa tambahan tunjangan kepada karyawan teladan.
- 2) Membuat suasana dalam pekerjaan nyaman mungkin.
- 3) Menjalin hubungan yang harmonis antara karyawan, manajer, dan pemilik perusahaan.
- 4) Dengan cepat memperbaiki sarana rusak yang biasa digunakan untuk membuat desain grafis seperti komputer dan printer 3D.
- 5) Memberikan pekerjaan sesuai tingkat kemampuan masing-masing karyawan CAD dikarenakan tingkat kemampuan para karyawan CAD berbeda-beda bergantung pada pengalaman yang mereka miliki.
- 6) Membuat desain grafis yang tidak terlalu rumit sehingga tidak membuang-buang waktu terlalu lama.
- 7) Tidak memberikan jam kerja lebih dari 8 jam untuk karyawan CAD dikarenakan karyawan CAD lebih banyak menggunakan ide-ide didalam pikiran mereka sehingga membutuhkan waktu istirahat yang lebih panjang agar dihari berikutnya ide-ide kreatif dapat mereka salurkan secara optimal

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari analisa dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dasar penataan career path yang sesuai berdasarkan kompetensi di bagian CAD PT Dong Bang Indo dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di bagian tersebut. Kompetensi yang sesuai juga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
2. Pemilihan calon karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang sesuai dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.
3. Pemilihan calon karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang sesuai dapat menyebabkan rendahnya efektifitas kerja karyawan, hal ini dapat disebabkan karena proses pengenalan pekerjaan kepada karyawan baru memakan waktu yang cukup lama.
4. Bagi karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 bulan memiliki kepuasan kerja yang rendah dikarenakan oleh kurangnya apresiasi dari atasan.
5. Bagi karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 bulan memiliki tingkat efektifitas kerja yang mumpuni, hal ini dapat dilihat dari keberhasilan
6. mereka menyelesaikan job sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka ada beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan:

1. Dalam penataan career path dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mencari karyawan dengan kompetensi yang sesuai sehingga dapat

meningkatkan kepuasan serta efektifitas kerjanya

2. Dalam perekrutan karyawan baru dapat mencari karyawan baru dengan kompetensi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga kelak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.
3. Dalam perekrutan karyawan baru dapat mencari karyawan baru dengan kompetensi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga kelak dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan tersebut.
4. Pemberian apresiasi lebih bagi karyawan berprestasi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan tersebut.
5. Pemberian apresiasi lebih bagi karyawan berprestasi dapat meningkatkan kinerja dan efektifitas kerja karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

Apriani Fajar. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja*. Universitas Mulawarman. Kalimantan Timur.

Fauziah Lia. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nadira Prima Semarang*. Udinus. Semarang

Kasegar Regina Gledy. 2013. *Pengembangan Karir Dan Self-Effecacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store*

*Manado Town Square*. Universitas Sam Ratulangi. Manado

Kornela K Febi, Hariyanto Tatong, Pusparahayu Arwhinda. 2014. *Pengembangan Model Jenjang Karir Perawat Klinis Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit*. Unibra. Malang

Lakoy Gainer Frisky. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Manado

Murti Ni Luh Bakti Mesha. Kusdi Rahardjo. Muhammad Faisal Riza. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*. Unisbra. Malang

Nurmasari. 2015. *Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier*. Publika., Vol.1,No.2,h.268-281. Fisipol UIR. Riau

Paputungan Faradista R. 2013. *Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca*. Universitas Sam Ratulangi. Manado

Retnosari Intan, Budi H Leonardo, Tri Haryono Andi. 2016. *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi Dan*

*Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening.* Unpand. Semarang

Sarwono Jonathan. 2014. Mengenal prosedur-prosedur populer dalam SPSS 23. Kompas Gramedia Building. Jakarta

Suroso Jebul. 2011. *Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit.* UMP. Purwokerto

Yudhaningsih Resi. 2011. *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi.* Polines. Semarang

Yulianto Kurniawan Kenny. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global.* UKP. Surabaya

Zulhair Hutasuhut Falik. 2014. *Pengembangan karir: Career Acceleration Development Program (CADP) Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan D.I. Yogyakarta.* Undip. Semarang