

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu , setiap perusahaan pasti memprioritaskan , merekrut ,mengembangkan dan membentuk karyawan yang diinginkan perusahaan serta membuat karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia adalah jantung dalam bekerja setiap perusahaan. Hampir segala aspek yang ada di perusahaan pasti dipengaruhi oleh sumber daya manusia bahkan sampai kepada output yang dihasilkan oleh perusahaan. (Ifratus Zuraidah 2018:01).

Komunikasi merupakan salah satu aspek yang mendukung perusahaan mengikat karyawannya. Kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan salah satu penyebabnya adalah komunikasi yang buruk di perusahaan tersebut. Imron menjelaskan bahwa pemeliharaan hubungan kerja di dalam suatu organisasi akan tercipta dengan memanfaatkan komunikasi secara efektif dan komunikasi dua arah secara lisan maupun tulisan, informal maupun formal. Timbulnya perselisihan karena tidak adanya keterbukaan dalam komunikasi. Dengan komunikasi memungkinkan adanya keterikatan yang lebih besar antara karyawan dan perusahaan. (R. Ayuningtyas Budiarti 2018:01)

Ifratus zuraidah (2018:02) menjelaskan bahwa Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan organisasi secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih produktif. Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan cenderung mempengaruhi satu sama lain. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan

karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan, ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan komitmen karyawan/individu. Kepuasan kerja sendiri adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan.

R. Ayuningtyas Budiarti (2018:01) menyatakan karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, karena karyawan memiliki peranan yang dominan pada sebagian besar kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, menjalankan dan mengawasi praktek kerja. Hal itu nantinya akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditentukan perusahaan

sebelumnya. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain, maka pimpinan perusahaan perlu mengupayakan keunggulan kompetitif dalam proses produksi yang dilakukan perusahaannya.

Hal ini akan diwujudkan apabila perusahaan mampu secara efektif dan efisien dalam operasionalnya menggunakan faktor-faktor produksi seperti tenaga kerja, bahan baku serta mesin dan peralatan produksi. Untuk mencapai tujuan organisasi yaitu menjadikan organisasi yang dimiliki semakin maju, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya. Karena dengan kepuasan yang tinggi perusahaan akan dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan harapan dan target serta mampu memenuhi permintaan terhadap produksi.

Jean M. Philips, Stanley M. Gully (2012:270) juga menyatakan bahwa Komunikasi organisasi adalah pertukaran informasi antara dua atau lebih individu atau kelompok dalam sebuah organisasi yang menciptakan dasar umum pemahaman dan perasaan. Komunikasi organisasi dapat bergerak dalam berbagai arah dan formal atau informal. Sedangkan menurut R. Ayuningtyas Budiarti (2018:5) Komitmen organisasional karyawan merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional karyawan adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian Koesmono (dalam ifratus zuraidah 2018:04) menyatakan bahwa pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja itu sendiri sebenarnya mempunyai dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Peneliti sendiri melakukan penelitian di PSTNT (Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan)-BATAN Bandung. Dikarenakan BATAN sudah berdiri bertahun-tahun maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul yang membahas Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi Pada karyawan PSTNT-BATAN Bandung. Judul ini juga sekalian membahas para karyawan yang bekerja di BATAN dan juga membahas mengenai organisasi yang ada di Batan. Peneliti juga ingin mengetahui bagaimana Komunikasi Organisasi yang ada di BATAN dan bagaimana juga Kepuasan Kerja yang ada di BATAN sendiri terkait cara mereka menjalani tugas yang diberikan oleh atasan. Semua faktor tadi akan mewakili pertanyaan mengenai Komitmen organisasi karyawan juga ,karena kalau komunikasi organisasi di BATAN berjalan dengan sangat baik maka Kepuasan dan Komitmen organisasi karyawan juga pasti baik dan begitupun sebaliknya. PSTNT-BATAN Bandung adalah satuan kerja yang berada di

bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Deputi bidang Sains dan Aplikasi Teknologi Nuklir, Badan Tenaga Nuklir Nasional. PSTNT dibentuk berdasarkan Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional No.14 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Tenaga Nuklir Nasional. Penelitian, pengembangan dan pemanfaatan sains dan teknologi nuklir terapan yang dilaksanakan oleh PSTNT diarahkan untuk dapat berkontribusi dalam meningkatkan kontribusi iptek nuklir, serta meningkatkan ketersediaan sumber daya iptek nuklir yang berkualitas, baik SDM , maupun sarana dan prasarana. PSTNT dikenal juga dengan BATAN Bandung karena letaknya yang berada di Kawasan Nuklir Bandung yang beralamat di jalan Tamansari no 71 kota Bandung.

Di PSTNT-BATAN sendiri peneliti menemukan sebuah fenomena mengenai cara kerja organisasi yang mungkin harus dibenahi. PSTNT-BATAN mempunyai kerja organisasi yang sangat struktural untuk melaksanakan pekerjaan juga untuk berhubungan dengan para atasan , manager dan juga sampai dengan para bawahan yang sudah diatur secara organisasi .

Namun masih banyak kesalahan dalam berkomunikasi juga berkoordinasi ketika sedang bekerja antar bagian dan sub-bagian yang ada. Batan sendiri memiliki 4 bidang dan 1 bagian yang semuanya mempunyai sub-bidang dan sub-bagian masing-masing. Peneliti ditempatkan pada sub-bagian yaitu pada sub-bagian perlengkapan yang mengurus segala perlengkapan, peralatan yang dibutuhkan bidang ataupun sub-bidang ataupun yang lainnya. Peneliti menemukan bahwa masih sering terjadi *miscommunication* dalam hal laporan antara bagian perlengkapan dengan bagian

keuangan ,juga bagian perlengkapan dengan bagian PKDI. Sebenarnya jika secara SOP (Standard Operating procedure) semua yang memiliki permintaan perlengkapan harus melaporkan terlebih dahulu laporannya kepada bagian perlengkapan itu sendiri kemudian baru bisa diproses oleh bagian keuangan ataupun bagian lainnya .

Tetapi peneliti menemukan bahwa masih sering sekali terjadi kesalahan dalam hal pelaporan tersebut karena kurang baik komunikasi organisasi yang berjalan disaat bekerja ataupun disaat berkoordinasi. Jadi sering sekali terjadi perbedaaan laporan peralatan antara bagian perlengkapan dengan bagian keuangan atau bagian perlengkapan dengan bagian lainnya yang seharusnya laporan tersebut antara subbagian harus sama semuanya.

Hal ini menyebabkan ketidakselarasan pekerjaan dalam hal laporan dan harus bekerja 2 kali lebih ekstra karena kesalahan didalam komunikasi organisasi yang masih harus perlu dibenahi. Untuk kepuasan kerja ,para pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka sangat monoton dan juga perbedaan tunjangan yang diterima oleh para karyawan berbeda-beda karena perbedaan golongan dan kedudukan yang berbeda-beda juga . Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja yang terjadi di BATAN. Promosi juga menjadi pengaruh yang lumayan mempengaruhi kepuasan kerja karena ketika promosi karyawan berlangsung yang benar-benar dipromosikan itu adalah karyawan yang namanya berada pada urutan teratas dan sisanya hanya untuk memenuhi syarat promosi jabatan saja. Berdasarkan fenomena diatas peneliti menemukan juga bahwa hal-hal diatas sangat mempengaruhi komitmen organisasi setiap karyawan . Karyawan akan semakin berkomitmen dan semakin senang bekerja

apabila kepuasan kerja dan komunikasi organisasi berjalan dengan baik. Namun masih banyak yang harus dibenahi dalam hal ini terkait variabel tersebut. Berikut ini adalah data akumulasi presensi absensi pegawai dari bulan januari sampai dengan bulan september 2019 pada BATAN.

Tabel 1.1
Akumulasi absensi karyawan

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Akumulasi Absensi Pegawai Dalam Menit								
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep
1	Persuratan kepegawaian	9	397	376	221	277	115	105	238	192	184
2	Keuangan	5	324	215	233	56	207	9	140	125	168
3	Perlengkapan	5	330	572	234	242	210	137	244	287	299
4	Senyawa bertanda	31	1404	1516	1316	1336	882	735	1878	1951	2299
5	Teknofisika	21	1109	1729	1789	1554	1431	566	1276	1271	1084
6	Reactor	2	117	165	106	118	146	128	4	0	470

Sumber : Badan Tenaga Nuklir Bandung

Tabel 1.2
Akumulasi absensi karyawan

No	Bagian	Total setiap bulan dalam menit	Akumulasi dalam hitungan jam	Konversi jam kerja dalam hari (1 hari = 8 jam kerja)
1	Persuratan kepegawaian	2105 menit	35 jam 5 menit	4 hari
2	Keuangan	1477 menit	24 jam 37 menit	3 hari
3	Perlengkapan	2555 menit	42 jam 35 menit	5 hari

4	Senyawa bertanda	13317 menit	221 jam 57 menit	28 hari
5	Teknofisika	11809 menit	196 jam 49 menit	24 hari
6	Reactor	1254 menit	20 jam 54 menit	2,5 hari

Sumber : Badan Tenaga Nuklir Bandung

Dari data diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang jam kerjanya kurang dalam segi pemenuhan jam kerja . Pada setiap bagian yang ada jumlah menitnya juga mencapai ribuan menit dan ini menurut peneliti mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja di BATAN. Dapat dilihat juga bahwa pada bagian senyawa bertanda dan teknofisika adalah jam kerjanya yang paling banyak kurangnya dalam standard pemenuhan jam kerja. Bahkan ketika dijumlahkan jumlah jam kerja keseluruhan karyawannya pada bagian senyawa bertanda dan teknofisika mencapai 28 dan 24 hari dan itu adalah angka yang sangat tinggi kekurangannya jam kerjanya.

Dari data diatas juga kita dapat melihat bahwa komitmen karyawan didalam hal bekerja itu sangat diperlukan dan komitmen karyawan tersebut dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan juga kepuasan kerja. Komunikasi organisasi seperti apa yang BATAN terapkan untuk membuat standard karyawan didalam hal bekerja dapat berlangsung dan apakah kepuasan kerja karyawan sudah mencukupi setiap karyawan? Mungkin ini akan peneliti bahas melalui kuisisioner awal pada setiap variabel nanti . Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar.

Peneliti juga melakukan survey awal pada karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT)-BATAN melalui kuisisioner dan juga diperkuat dengan wawancara karyawan dibagian perlengkapan. Berikut ini hasil kuisisioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk table :

Tabel 1.3
Survey Awal Komunikasi Organisasi

PERTANYAAN	JAWABAN		Total
	Ya	Tidak	
Apakah anda sering salah mengerjakan tugas yang diberikan karena ketidakjelasan informasi ?	14 70%	6 30%	20 100%
Apakah anda sering berkomunikasi dengan rekan kerja yang tidak anda sukai?	10 50%	10 50%	20 100%
Apakah anda sering tidak ditanggapi ketika memberikan saran/kritik kepada rekan kerja anda?	12 60%	8 40%	20 100%
Apakah anda dan rekan kerja anda sering berbeda pendapat sehingga hubungan persahabatan menurun ?	16 80%	4 20%	20 100%
Apakah anda sering menutupi masalah hidup anda dari rekan kerja saat sedang berbincang?	18 90%	2 10%	20 100%

Sumber: Data diolah penulis

Dari data diatas dapat dilihat bahwa masih banyak hal yang perlu dibenahi dalam hal komunikasi . Saya mengambil 3 persentase tertinggi pada survey awal komunikasi organisasi dimana, masih banyak karyawan yang sering melakukan kesalahan karena informasi yang diberikan dari sumber pemberi kerja kurang jelas sehingga terjadilah kesalahpahaman antar rekan kerja. Kemudian masih terlalu sentimentil dalam hal pemberian dan penyampain saran/kritik, padahal saran/kritik dapat dijadikan acuan ataupun evaluasi untuk lebih maju kedepannya. Juga kurangnya keterbukaan antar sesama rekan kerja karena masih hubungan yang

tercipta masih hanya sebatas rekan kerja ,sehingga keterbukaan antar sesama karyawan belum sepenuhnya dekat.

Tabel 1.4
Survey Awal Kepuasan Kerja

PERTANYAAN	JAWABAN		Total
	Ya	Tidak	
Apakah anda sering bosan menerima dan mengerjakan tugas yang diberikan ?	14 70%	6 30%	20 100 %
Apakah atasan anda sering membuat anda tertekan dalam hal pekerjaan?	12 60%	8 40%	20 100 %
Apakah anda sering merasa gaji yang diterima tidak seimbang dengan pekerjaan yang dikerjakan ?	12 60%	8 40%	20 100 %
Apakah promosi pekerjaan membuat anda merasa beban kerja meningkat karena tanggung jawab yang diberikan ?	16 80%	4 20%	20 100 %
Apakah anda sering merasa hubungan yang kurang harmonis saat bekerja dengan rekan kerja anda ?	12 60%	8 40%	20 100 %
Renovasi yang sedang berlangsung membuat anda kurang maksimal dalam hal bekerja	18 90%	2 10 %	20 100 %

Sumber: Data diolah penulis

Dari data diatas saya mengambil tiga survey tertinggi yang menyatakan bahwa karyawan bosan mengerjakan tugas yang diberikan karena tugasnya monoton sehingga tantangan dalam mengerjakannya tidak ada lagi karena sudah menjadi rutinitas yang membosankan , juga promosi pekerjaan yang ditawarkan membuat beban kerja menjadi meningkat tajam dikarenakan tanggung jawab semakin besar tetapi gaji yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Renovasi gedung yang berlangsung membuat para karyawan sangat terganggu

dengan kebisingan dan konstruksinya karena sejalan waktunya dengan kegiatan bekerja para karyawan yang ada di PSTNT BATAN Bandung

Tabel 1.5
Survey Awal Komitmen Organisasi karyawan

PERTANYAAN	JAWABAN		Total
	Ya	Tidak	
Apakah anda sering merasa sulit berkembang karena diikat oleh aturan organisasi pekerjaan ?	14 60%	6 40%	20 100%
Apakah anda sering merasa takut meninggalkan pekerjaan karena ketergantungan ekonomi ?	16 80%	4 20%	20 100%
Apakah anda sering merasa terpaksa dikarenakan tuntutan kewajiban bertahan didalam organisasi pekerjaan ?	14 60%	6 40%	20 100%

Sumber: Data diolah penulis

Data diatas juga menunjukkan tingkat komitmen yang perlu untuk diatasi oleh perusahaan. Aturan organisasi yang banyak dan ketat membuat karyawan menjadi sulit untuk mengembangkan dirinya dikarenakan masih ada rasa terikat dengan organisasi sehingga batasan dalam mengerjakan pekerjaan sangat besar. Para karyawan komitmennya dengan perusahaan juga sudah berbeda karena mereka berkomitmen bukan semata-mata karena organisasi tetapi tujuan utamanya adalah ketergantungan ekonominya. Ini menjadi suatu hal yang negative karena karyawan akan melakukan segala hal ketika tujuan yang dikerjakan semata-mata hanya untuk gaji dan bukan untuk kepentingan tujuan perusahaan. Kewajiban untuk bertahan dan juga untuk melakukan pekerjaan bagi para karyawan merupakan hal yang sangat

mengekang karena terpaksa menerima aturan tersebut dikarenakan tuntutan pekerjaan yang mana ini membuat komitmen dalam bekerja menjadi berkurang.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan pada bahasan sebelumnya, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kondisi pekerja disamping memperhatikan keuntungan perusahaan. Isu dan sejumlah alasan inilah yang mendorong peneliti untuk membahas topik tentang :

“Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PSTNT (Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan) BATAN Bandung .”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terdapat pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN secara garis besar memiliki permasalahan dalam hal penerimaan umpan balik yang masih sangat kurang serta masih kurang bijak dalam menyikapinya.
2. Pembagian informasi pekerjaan antar karyawan juga masih kurang sehingga sering terjadi kesalahpahaman antar bagian/sub-bagian sehingga penyampaian tugas menjadi kendala pada banyak hal yang berkaitan masih sering terabaikan.

3. Permasalahan mengenai kurangnya kesempatan kenaikan jabatan, gaji yang tidak sesuai juga tantangan dalam hal mengerjakannya berkurang dikarenakan pekerjaan yang dilakukan monoton yang menyebabkan karyawan belum bisa bekerja secara maksimal, sulit mengembangkan diri karena aturan yang ketat, juga merupakan faktor ketidakpuasan yang sangat berpengaruh kepada setiap karyawan.
4. Karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN juga sangat terganggu dengan renovasi gedung dikarenakan renovasinya sejalan dengan waktu bekerja karyawan yang membuat pekerjaan menjadi kurang efisien dan efektif.
5. Karyawan merasa keterikatan dengan organisasi pekerjaan membuat tujuan dalam hal bekerja menjadi berbeda ,dikarenakan tuntutan aturan organisasi yang berlaku membuat batasan dalam hal bekerja menjadi sangat besar pengaruhnya.
6. Tingkat akumulasi absen masih sangat tinggi di PSTNT BATAN Bandung yang mana angka akumulasinya sangat tinggi antar bidang ataupun antar bagian/sub-bagian yang ada. Ini menjadi tugas perusahaan untuk menemukan solusinya karena jika dibiarkan, segala pekerjaan nantinya akan berlangsung tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana Komunikasi Organisasi , Kepuasan kerja , serta Komitmen pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN
2. Bagaimana Komunikasi Organisasi dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN secara parsial
3. Bagaimana Komunikasi Organisasi dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN secara parsial
4. Bagaimana Komunikasi Organisasi dipengaruhi secara simultan oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti, serta untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai hal yang harus dilakukan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN mengenai Komunikasi Organisasi dan

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan, melihat adanya fenomena dan pendapat ahli yang berbeda.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Komunikasi Organisasi, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN secara parsial
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN dalam menentukan langkah yang diambil guna

mengatur dan mengelola bagian sumber daya manusia atau karyawan, yang berkaitan dengan pencapaian Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan pada dunia nyata berdasarkan fenomena yang terjadi, serta menambah pengetahuan dan pengalaman, wawasan yang lebih luas dengan belajar sebagai peneliti dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Bagi Pembaca (Pihak Lain)

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat, guna mengetahui bagaimana fenomena yang terjadi dan bagaimana penyelesaiannya.

3. Bagi Pengembangan Ilmu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi referensi, pembelajaran dan menjadi pembanding untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN yang bertempat di Jl. Tamansari No. 71, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132 Telp. (022) 2504771.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2019 s/d Maret 2020.

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut.

Tabel 1.6
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																										
2.	Melakukan Penelitian			■																									
3.	Mencari Data				■																								
4.	Membuat Proposal					■																							
5.	Seminar						■																						
6.	Revisi							■																					
7.	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■												
8.	Bimbingan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
9.	Sidang																					■	■	■	■	■	■	■	■