

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kegiatan-kegiatan sosialisasi mengenai berbagai ilmu pengetahuan bagi masyarakat, saat ini telah banyak dilaksanakan oleh beberapa organisasi dan badan yang dibentuk pemerintah guna menambah wawasan dan pengetahuan untuk kemajuan Indonesia. Mengingat hal tersebut maka dibentuklah satuan kerja yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Deputy bidang Sains dan Aplikasi Teknologi Nuklir berdasarkan Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional, salah satunya yaitu Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN yang berada di Jl. Tamansari No. 71, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung Jawa Barat, lembaga ini bertugas guna melaksanakan tugas pemerintahan di bidang penelitian; pengembangan; dan pemanfaatan tenaga nuklir. Dapat dikatakan bahwa dalam kesiapan teknologinya, PSTNT – BATAN Bandung diarahkan untuk dapat berkontribusi dalam meningkatkan iptek nuklir yang berkualitas (*Silaras, 2019*). Nuklir itu sendiri merupakan teknologi yang melibatkan reaksi dari inti atom yang dapat memanfaatkan dan menghancurkan, maka dari itu Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung membutuhkan teknologi dengan standar keselamatan yang tinggi agar dalam kegiatan ipteknya dapat turut menjaga dan menciptakan teknologi yang ramah lingkungan bagi kesejahteraan masyarakat di sekitar kawasan nuklir Bandung. Hal ini akan memberikan dampak pada standar kualitas industri nasional

disertai dengan peningkatan sarana prasarana dan peran sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia menjadi sumber utama, aset organisasi, sebagai penggerak organisasi, sesuai menurut The Chartered Institute of Personal and Development (CIPD) dalam pernyataan Laurie J. Mullins (2013) bahwa:

“Sumber daya manusia ditetapkan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan serta pemeliharaan dan pengelolaan manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan juga proses untuk mendukung strategi yang sudah dibuat. Maka dari itu sumber daya manusia atau karyawan yang unggul, dapat mendukung strategi organisasi”.

Organisasi harus mengelola sumber daya manusia atau karyawannya agar tetap berkontribusi dan bekerja dengan baik, agar dapat mendukung kegiatan iptek nuklir di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada karyawan di organisasi tersebut. Perilaku OCB dapat dilihat dari sejauh mana karyawan tersebut berkontribusi terhadap organisasinya secara sukarela, menurut D.W. Organ, P.M. Podsakoff, & S.P. MacKenzie (2010) dalam M. S. Lubis (2015), mengatakan bahwa:

“Perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, dengan kata lain perilaku OCB pada karyawan merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif”.

Perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) mengacu kepada para karyawan dalam satu organisasi atau departemen, maka dari itu perilaku OCB tidak

akan memiliki dampak yang signifikan terhadap sebuah organisasi jika hanya dilakukan oleh satu orang saja tetapi jika para anggota organisasi memiliki perilaku OCB yang baik, maka dampaknya terhadap organisasi tersebut akan terasa secara signifikan. Seperti yang dikemukakan oleh Andreas Budihardjo (2014) bahwa “Terdapat dimensi-dimensi yang digunakan, meliputi sikap pertolongan terhadap orang lain; sikap sukarela terhadap orang lain; sikap sportif; sikap menghargai dan memerhatikan orang lain; dan tanggung jawab terhadap organisasi”. Dengan ditingkatkannya perilaku OCB pada karyawan, diharapkan dapat memperoleh kualitas sumber daya manusia yang baik karena para karyawan menerapkan perilaku ini dalam bentuk kesediaan secara sukarela untuk bekerja serta memberikan kontribusi lebih dari apa yang diharapkan dan dituntut secara formal oleh perusahaan. Perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dan loyalitas kerja dari karyawan yang tinggi.

Kepuasan kerja biasanya timbul karena salah satunya adalah rasa nyaman terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja memperlihatkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan (Husein Umar, 2010). Banyak karyawan yang ingin menemukan sedikit kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif terhadap pekerjaannya, tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka.

“Kepuasan kerja menjadi salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasional, maka dari itu karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki komitmen pada organisasi, tetapi sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak puas terhadap

pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen pada organisasi”.
(Shah *et al*, 2012)

Selain kepuasan kerja, peningkatan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) juga dapat dilihat dari loyalitas kerja terhadap organisasi.

Loyalitas kerja itu sendiri merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi (Malayu S. P. Hasibuan, 2013). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang menyimpang atau tidak bertanggung jawab. Loyalitas kerja sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Maka dari itu Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Susanto, & Roy Setiawan (2013:3), menyatakan bahwa:

“Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi”.

Sebaliknya, apabila loyalitas kerja rendah terhadap suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemimpin perusahaan.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa perlunya organisasi berfokus terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja yang dapat berpengaruh pada peningkatan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi.

Namun demikian, di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) pada karyawannya rendah. Hal ini diperkuat dengan wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan pada bagian Tata Usaha mengenai Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB), disimpulkan sebagai berikut:

Kemajuan organisasi terhambat, karena banyak karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung diindikasikan tidak bersedia menggantikan pekerjaan rekan yang tidak masuk kerja, sulit bagi mereka untuk menunjukkan perilaku sukarela kepada sesama rekan kerja karena pekerjaan tersebut diluar dari keahlian mereka, hal ini berkaitan dengan pendidikan masing-masing karyawan yang ditempuh sebelumnya dan jabatan yang dimiliki (dapat dilihat pada Tabel 1.5). Permasalahan seringkali muncul mengenai karyawan yang diindikasikan kurang bersikap peduli dengan pekerjaan rekan yang terlantar, karena mereka tidak ingin mengambil risiko untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang sukarela dilakukan, hal ini tergantung atas deskripsi pekerjaan pada setiap jabatan masing-masing karyawan (dapat dilihat pada Tabel 1.5). Serta hampir seluruhnya, adanya dugaan karyawan yang menolak untuk bersedia bekerja lembur dalam membantu menyelesaikan pekerjaan rekannya, karena mereka mengharapkan diberikannya gaji lembur, terlebih lagi apabila karyawan dengan status yang sudah menikah maka akan mempertimbangkan hal tersebut (dapat dilihat pada Tabel 1.5).

Hal ini dibuktikan dengan penelitian survey awal pada karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung melalui

kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1.1
Survey Awal Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB)

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan melakukan pekerjaannya karena saya tidak ada kepentingan pekerjaan	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
2	Saya bersedia menggantikan rekan yang tidak masuk kerja	Frekuensi	4	16	20
		Persentase	20%	80%	100%
3	Saya bersikap peduli dengan pekerjaan rekan yang terlantar diluar tanggung jawab saya	Frekuensi	6	14	20
		Persentase	30%	70%	100%
4	Saya mengajak rekan-rekan kerja untuk menjenguk rekan yang sedang sakit	Frekuensi	12	8	20
		Persentase	60%	40%	100%
5	Saya mengajak rekan-rekan kerja untuk pergi bersama dan <i>sharing</i> mengenai kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
6	Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja tanpa diberikan gaji lembur	Frekuensi	2	18	20
		Persentase	10%	90%	100%

Sumber: Data diolah penulis

Kemudian, hal yang menyebabkan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung yang diduga rendah yaitu salah satunya dari adanya indikasi terhadap Kepuasan Kerjanya yang rendah pula. Hal ini diperkuat dengan wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan pada bagian Tata Usaha mengenai Kepuasan Kerja, disimpulkan sebagai berikut:

Banyaknya karyawan diduga tidak merasa puas dengan gaji yang didapatkan karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini bergantung apabila karyawan dengan status sudah menikah dan mempunyai

tanggungannya maka jumlah gaji yang diberikanpun harus dapat memenuhi kebutuhannya (dapat dilihat pada Tabel 1.5). Karyawan merasa tidak diberikannya peluang promosi dalam organisasi, karena ketatnya persaingan dalam organisasi, sehingga karyawan yang telah bekerja bertahun-tahun lamanya pada jabatan yang sama mengharapkan diberikannya peluang promosi tersebut (dapat dilihat pada Tabel 1.5). Serta, banyaknya karyawan merasa tidak puas dengan rekan yang tidak memberi dukungan dalam pekerjaan mereka, karena mereka merasa bahwa dengan dukungan yang diberikan rekan akan membuat mereka bekerja dengan lebih optimal, hal ini berkaitan dengan perbedaan usia pada masing-masing karyawan yang menunjukkan bagaimana cara mereka dalam berkomunikasi dan memberikan dukungan dalam pekerjaan satu sama lain (dapat dilihat pada Tabel 1.5).

Hal ini dibuktikan dengan penelitian survey awal pada karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung melalui kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1.2
Survey Awal Kepuasan Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya mendapat pekerjaan sesuai dengan harapan	Frekuensi	10	10	20
		Persentase	50%	50%	100%
2	Saya merasa puas dengan gaji yang didapatkan	Frekuensi	6	14	20
		Persentase	30%	70%	100%
3	Saya mendapatkan bonus atas pekerjaan diluar job deskripsi	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
4	Saya merasa tidak puas dengan organisasi yang tidak memberikan peluang promosi	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%

5	Saya merasa puas dengan kualitas pimpinan di dalam organisasi	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
6	Saya tidak merasa puas dengan rekan yang tidak memberi dukungan dalam pekerjaan	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	20%	80%	100%

Sumber: Data diolah penulis

Serta, hal yang menyebabkan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung yang diduga rendah yaitu dari indikasi terhadap kurangnya Loyalitas Kerja. Hal ini diperkuat dengan wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan pada bagian Tata Usaha mengenai Loyalitas Kerja, disimpulkan sebagai berikut:

Karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung diduga tidak ingin membiarkan kepentingan pribadi demi kepentingan pekerjaan diluar jam kerja, karena banyak dari mereka memiliki kepentingan pribadi yang tidak dapat dikesampingkan, terlebih pada karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak mempunyai kepentingan keluarga yang membutuhkan kehadiran mereka (dapat dilihat pada Tabel 1.5). Hampir seluruhnya tidak mencintai pekerjaan yang diberikan diluar *jobdesk* mereka, karena mereka tidak sanggup menanggung akibatnya apabila terjadi hal yang tidak diinginkan. Serta, karyawan kurang berusaha untuk terlibat dalam kegiatan pekerjaan baik formal maupun informal, maka dari itu mereka belum berusaha untuk lebih loyal pada pekerjaan tersebut. Dari permasalahan itu juga, dapat memengaruhi mereka bertahan atau tidaknya pada organisasi dalam pekerjaan, dapat dilihat pada Tabel 1.4 yang mana tiap triwulannya jumlah karyawan semakin menurun selama tahun 2019.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian survey awal pada karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung melalui kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1.3
Survey Awal Loyalitas Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya membiarkan kepentingan pribadi demi kepentingan pekerjaan diluar jam kerja	Frekuensi	2	18	20
		Persentase	10%	90%	100%
2	Saya berusaha bertahan diposisi jabatan saat ini untuk beberapa tahun kedepan	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
3	Saya mencintai pekerjaan yang diberikan diluar <i>jobdesk</i> saya	Frekuensi	2	18	20
		Persentase	10%	90%	100%
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
5	Saya berusaha terlibat dalam kegiatan pekerjaan baik formal maupun informal	Frekuensi	6	14	20
		Persentase	30%	70%	100%

Sumber: Data diolah penulis

Dibawah ini terdapat data sekunder (pendukung) yang diperoleh dari Sub Bagian Persuratan, Kepegawaian, dan Dokumentasi Ilmiah di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung, sebagai bahan studi kepustakaan yang memberikan informasi berkaitan dengan fenomena yang diteliti. Berikut ini disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan (PSTNT) – BATAN Bandung selama Tahun 2019

Periode	Jumlah Karyawan
Triwulan I	147
Triwulan II	141
Triwulan III	141
Triwulan IV	134

Sumber: Data Pegawai 2019 (PSTNT) – BATAN Bandung

Tabel 1.5
Daftar Karyawan pada Bagian Tata Usaha (PSTNT) – BATAN Bandung Tahun 2019

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Status Karyawan	Usia (Tahun)	Status Perkawinan	Lama Bekerja (Tahun)
Kepala Bagian Tata Usaha							
1	Asep Yana Mulyana, SH.	Kepala Bagian Tata Usaha	S1 Hukum	PNS	48	Sudah Kawin	20
Sub Bagian Persuratan, Kepegawaian, dan Dokumentasi Ilmiah							
2	Dra. Arie Widowati, MT.	Kepala Subbagian PKDI	S2 Rekayasa Nuklir	PNS	56	Sudah Kawin	33
3	Raharja, SE.	Analisis Manajemen Perkantoran	S1 Ekonomi	PNS	57	Sudah Kawin	36
4	Dandung Nurhono, S.Sos	Arsiparis Ahli Madya	S1 Humas	PNS	58	Sudah Kawin	36
5	Onih Setiati	Pustakawan Penyelia	SMA IPS	PNS	54	Sudah Kawin	33
6	Heni	Pengadministrasi Kepegawaian	SMEA Tata Usaha	PNS	56	Sudah Kawin	36
7	Sri Karyani	Sekretaris Pimpinan	SMA IPS	PNS	58	Sudah Kawin	33
8	Mega Ardhya Garini, S.AP	Analisis Manajemen Kepegawaian	S1 Administrasi Publik	PNS	35	Sudah Kawin	13
9	Kristanty Permata Vidiarsi. S.IP.	Analisis Manajemen Kepegawaian	S1 Administrasi Negara	PNS	32	Sudah Kawin	9
10	Avi Pradana Yulianti, A.Md	Analisis Kepegawaian Terampil	D3 Teknik Perencanaan Wilayah dan Kota	PNS	26	Belum Kawin	4
Sub Bagian Keuangan							
11	Supartini Parmis, SAB	Kepala Subbagian Keuangan	S1 SAB	PNS	55	Sudah Kawin	36
12	Didin Samsudin	Pengelola Administrasi Belanja Pegawai	SMA IPS	PNS	56	Sudah Kawin	27
13	Komarasari	Bendahara	SMEA Tata Buku	PNS	54	Sudah Kawin	21
14	Dessy Irmayanti Syukur, A.Md	Bendahara	D3 Akuntansi	PNS	31	Sudah Kawin	10
15	Neneng Nur Aisyah, A.Md.	Verikator Keuangan	D3 Analisis Kimia	PNS	36	Sudah Kawin	11
Sub Bagian Perlengkapan							
16	Bahtiar Imanudin, S.ST.	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Pertama	D4-Elektromekanik	PNS	51	Sudah Kawin	31
17	Dadang Fachrudin	Teknisi peralatan dan Instalasi	SMA IPS	PNS	57	Sudah Kawin	36
18	Ratnasih	Pengelola Kendaraan	SMA IPS	PNS	52	Sudah Kawin	30

19	Ertis Lita Elianie, S.AP	Pengadministrasi BMN	S1 Administrasi Publik	PNS	39	Sudah Kawin	14
20	Regi Widiawan	Pemroses Penatausahaan Barang Milik Negara	SMK Komputer Jaringan	Pegawai Kontrak	23	Belum Kawin	3
21	Nurtrianto Kurniawan	Pengemudi	S1 Ekonomi	Pegawai Kontrak	38	Sudah Kawin	10

Sumber: Data Pegawai 2019 (PSTNT) – BATAN Bandung

Secara garis besar berdasarkan fenomena, kuesioner survey awal serta wawancara yang dilakukan oleh penulis di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung, karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN Bandung belum bersedia untuk bekerja lembur dalam membantu menyelesaikan pekerjaan atau hal-hal diluar tanggung jawab atas pekerjaan rekan kerjanya dengan sukarela, karena mereka mengharapkan diberikannya gaji lembur. Mengenai ketatnya persaingan dalam organisasi, karyawan merasa tidak diberikannya peluang promosi dalam organisasi, dan karyawan tidak ingin membiarkan kepentingan pribadi demi kepentingan pekerjaan diluar jam kerja, karena banyak dari mereka memiliki kepentingan pribadi yang tidak dapat dikesampingkan, maka dari itu mereka belum berusaha untuk lebih loyal pada pekerjaan tersebut, sehingga kemajuan organisasi di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung terhambat.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis apakah ada pengaruh dalam peningkatan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) melalui Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung.

Maka dari itu penulis menentukan judul: **“PENINGKATAN PERILAKU ORGANISASI KEWARGANEGARAAN (OCB) MELALUI KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI NUKLIR TERAPAN (PSTNT) – 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 Bandung diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN Bandung secara garis besar memiliki permasalahan dalam hal menggantikan pekerjaan rekan yang tidak masuk kerja, karena sulit untuk menunjukkan perilaku sukarela kepada rekan.
2. Banyaknya karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN Bandung kurang bersikap peduli dengan pekerjaan rekan yang terlantar, karena mereka tidak ingin mengambil risiko untuk bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.
3. Karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN Bandung juga memiliki permasalahan yang berhubungan dengan kesediannya bekerja lembur dalam membantu menyelesaikan pekerjaan rekan, karena mengharapkan diberikannya gaji lembur.

4. Karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN Bandung secara garis besar belum dapat meningkatkan perilaku OCB karena kurang merasa puas dengan jenis pekerjaan saat ini karena gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan, sehingga karyawan lebih banyak mengeluhkan rutinitas kerja yang monoton dan membosankan.
5. Tidak diberikannya peluang promosi dalam organisasi menjadi permasalahan utama yang dirasakan oleh karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung, karena ketatnya persaingan yang menyebabkan kurangnya komunikasi yang menyenangkan diantara sesama rekan.
6. Permasalahan mengenai kurangnya rasa loyalitas kerja kepada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung, mengindikasikan karyawan sulit memperjuangkan hal-hal yang berhubungan dengan kepentingan organisasi, karena memiliki kepentingan pribadi.
7. Kurangnya kontribusi dalam kondisi apapun pada karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung yang mengindikasikan tidak mencintai pekerjaan yang diberikan organisasi karena kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, hingga menyebabkan ketidaksukarelaan sesama rekan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung
2. Bagaimana Kepuasan Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung
3. Bagaimana Loyalitas Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung
4. Apakah Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung secara parsial
5. Apakah Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) dipengaruhi oleh Loyalitas Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung secara parsial
6. Apakah Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung 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 Bandung mengenai Peningkatan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) melalui Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja pada Karyawan, melihat adanya fenomena dan pendapat ahli yang berbeda.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung
2. Untuk mengetahui Loyalitas Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung
3. Untuk mengetahui Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung
4. Untuk mengetahui Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung secara parsial

5. Untuk mengetahui Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) dipengaruhi oleh Loyalitas Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung secara parsial
6. Untuk mengetahui Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja pada karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung 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 Bandung dalam menentukan langkah yang diambil guna mengatur dan mengelola bagian sumber daya manusia atau karyawan, yang berkaitan dengan pencapaian Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) 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 sampai dengan bulan 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																					■	■	■	■