

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kebutuhan akan teknologi nuklir sebagai energy alternative sangat dibutuhkan oleh Negara – Negara. Utamanya yang memiliki jumlah penduduk yang besar seperti Indonesia. pembangunan satu reaktor nuklir dapat menghasilkan 14.000 MW listrik, yang dapat menyuplai kebutuhan energi listrik Indonesia.

Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN sebagai lembaga pemerintah yang diberi amanat untuk melaksanakan penelitian, pengembangan dan pendayagunaan ilmu pengetahuan dan teknologi nuklir, turut bertanggung jawab untuk menciptakan keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut, terutama ditingkat regional. Dalam visinya (PSTNT) – BATAN mempunyai rencana pembangunan jangka panjang nasional yaitu menekankan pada pembangunan keunggulan kompetitif perekonomian yang berbasis sumber daya alam lokal, sumber daya manusia yang berkualitas dan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu upaya untuk mewujudkan rencana tersebut yaitu melalui peningkatan kemampuan dan keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi nasional, termasuk kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Suatu organisasi yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan kinerja pegawai, tergantung pada pegawai tersebut apakah sudah bekerja secara efektif. Menciptakan sistem kerja yang baik masih belum cukup agar membuat pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pada

dasarnya pegawai mempunyai dorongan dari dalam dirinya untuk mendapat sesuatu yang diinginkan melalui proses kerja, jika sesuatu yang diinginkan terpenuhi maka karyawan akan merasa senang dan puas atas apa yang telah ia lakukan, sebaliknya apabila keinginannya tidak dapat terwujud akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya atau di perusahaan/ instansi tempat bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memahami kebutuhan karyawan dan mencari jalan untuk dapat memberi kepuasan kepada karyawannya agar karyawan memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan eksistensi perusahaan. Oleh sebab itu untuk mencapai kesuksesan tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang mampu memberikan kontribusi kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan. (Bangun2012:231) Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali.

Adapun penelitian ini mengenai Kinerja yang didukung dengan cara menyebarkan kuisisioner sebanyak 20 responden kepada karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kuesioner Awal Kinerja Karyawan

PERTANYAAN	JAWABAN		Total
	Ya	Tidak	
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	14 70%	6 30%	20 100%
Saya melakukan pekerjaan dengan hasil memuaskan	9 45%	11 55%	20 100%
Pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu	9 40%	12 60%	20 100%
Saya datang ke tempat saya bekerja dengan tepat waktu	15 75%	5 25%	20 100%
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	9 45%	11 55%	20 100%

Sumber: Data diolah penulis

Dari hasil data kuisisioner mengenai Kinerja Karyawan diatas, yang menjawab melakukan pekerjaan dengan hasil yang belum memuaskan sebesar 55%, karyawan menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu sebesar 60% dan tidak semua karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya 55%.

Hasil penelitian ini didukung dengan proses wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian tata usaha bahwa masih ada karyawan yang mendapatkan tugas tambahan tidak dikumpulkan tepat pada waktunya.

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan. Pelatihan Mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan program pengembangan, dengan tujuan peningkatan keterampilan dan kemampuan peserta serta peningkatan kinerja serta produktivitas karyawan. (Trisofia Junita Mamangkey, dkk 2015) Pelatihan pada setiap karyawan dapat memperbaiki setiap kesalahan-kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan atau talenta yang ada, serta keterampilan yang ada sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik.

Penulis melakukan penelitian kuesioner awal pada karyawan PSTNT - BATAN melalui kuesioner dan juga wawancara. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1.2
Kuesioner Awal Pelatihan

PERTANYAAN	JAWABAN		Total
	Ya	Tidak	
Sarana yang diberikan memadai	14 70%	6 30%	20 100%
Saya mengevaluasi setiap pelatihan yang diberikan	8 40%	12 60%	20 100%
Pelatih saya berkompeten	11 55%	9 45%	20 100%
Materi yang diberikan dapat saya pahami	10 50%	10 50%	20 100%
Metode yang di dapat sesuai dengan kemampuan saya	9 45%	11 55%	20 100%
Saya menjalani seleksi untuk mengikuti pelatihan	8 40%	12 60%	20 100%

Sumber: Data diolah penulis

Dari hasil data kuisisioner mengenai Kinerja Karyawan diatas, yang menjawab pegawai tidak mengevaluasi pelatihan yang diberikan sebesar 60%, karyawan menjawab metode yang di dapat belum sesuai dengan kemampuan karyawan sebesar 55% dan karyawan menjawab tidak menjalani seleksi terlebih dahulu untuk mengikuti pelatihan 60%.

Pengalaman kerjapun sangat berpengaruh dalam menyelesaikan setiap tugas yang telah dibebankan. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah diajarkan karyawan selama periode tertentu(Aristarini 2014) Pengalaman seorang karyawan akan mampu beradaptasi baik dengan pekerjaan yang ada maupun dengan lingkungan kerja yang ada disekitar.

Tabel 1.3
Kuesioner Awal Pengalaman

PERTANYAAN	JAWABAN		Total
	Ya	Tidak	
Pengalaman yang saya miliki membantu saya dalam bekerja	9 45%	11 55%	20 100%
Saya telah lama bekerja di organisasi yang saya tempati	8 40%	60 60%	20 100%
Tingkat pengetahuan yang saya miliki membuat kualitas kerja saya optimal	8 40%	12 60%	20 100%
Saya menguasai peralatan yang ada	14 70%	6 30%	20 100%
Saya dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal	10 50%	10 50%	20 100%

Sumber: Data diolah penulis

Dari hasil data kuisisioner mengenai pengalaman kerja diatas, yang menyatakan bahwa belum cukup pengalaman yang dimiliki karyawan untuk membantu dalam pekerjaan 55%, karyawan belum lama bekerja di organisai yang di tempati 60% dan tingkat pengetahuan yang pekerja miliki belum membuat kualitas kerja yang optimal 60%.

Hasil penelitian ini didukung dengan proses wawancara yang dilakukan kepada Ibu Ertis Lita Eliane S.AP (Sub Bagian Perlengkapan) bahwa Pengalaman Kerja pegawai berbeda dengan pekerjaan sebelumnya, mayoritas para karyawan merasakan pekerjaan yang sebelumnya berbeda dengan pekerjaan yang saat ini.

Dalam dunia kerjapun suatu lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman sangat dibutuhkan bagi semua karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan dapat bekerja secara optimal. (Sedarmayati;2013) Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Menurut

Tabel 1.4
Kuesioner Awal Lingkungan Kerja Fisik

PERTANYAAN	JAWABAN		Total
	Ya	Tidak	
Cahaya dalam ruangan saya memadai	10 55%	9 45%	20 100%
Disediakan sirkulasi udara dalam ruangan yang cukup	12 60%	8 40%	20 100%
Ruangan saya tidak dekat dengan kebisingan	11 55%	9 45%	20 100%
Dekorasi ruangan yang nyaman dilihat	9 45%	11 55%	20 100%
Terdapat pendingin udara di ruangan saya	16 80%	4 20%	20 100%
Saya puas dengan fasilitas yang diberikan	8 40%	12 60%	20 100%

Sumber: Data diolah penulis

Dari hasil data kuisisioner mengenai Kinerja Karyawan diatas, yang menjawab menjawab dekorasi ruangan yang ada kurang nyaman dilihat 55% dan menjawab karyawan tida puas dengan fasilitas yang diberikan 60%.

Hasil penelitian ini didukung dengan proses wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian tata usaha bahwa masih banyak fasilitas yang kurang memadai.

Sesuai pembahasan diatas merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja fisik. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada keberhasilan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka kinerja karyawan menjadi prioritas utama yang turut menentukan kemajuan perusahaan.

Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“PELATIHAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI NUKLIR TERAPAN (PSTNT) – BATAN BANDUNG “.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. karyawan merasa bahwa proses pelatihan yang diikuti tidak berjalan dengan semestinya sehingga tidak dapat memenuhi tujuan yang ingin dicapai.
2. Sedikitnya karyawan di perusahaan tersebut yang mengimplementasikan seluruh materi dalam pelatihan karena tidak mengerti dengan metode yang diterapkan.
3. karyawan yang belum lama berada pada posisi kerja yang ditempati sehingga tidak memperoleh pengalaman kerja yang baik
4. Banyaknya karyawan dalam penerapan melaksanakan tugas belum maksimal karena penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatannya sedikit
5. Kondisi di lingkungan kerja yang tidak kondusif karena sedang berlangsung kegiatan renovasi di perusahaan sehingga seluruh pekerjaan yang dilakukan pun terganggu dan tidak berjalan dengan baik
6. Seringnya keterlambatan datangnya peralatan dan fasilitas yang tersedia tidak segera diperbaiki, menyebabkan pekerjaan menumpuk tidak sesuai dengan yang diharapkan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan, Pengalaman Kerja, lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN

2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
3. Apakah Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
5. Apakah Pelatihan, Pengalaman Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mencari, mengumpulkan data-data dan mendapatkan informasi sebagai bahan penelitian yang berkenaan dengan pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pelatihan, Pengalaman Kerja, lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN

2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
5. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah menjadi sarana pemberian informasi khususnya pihak manajemen dalam mengembangkan kinerja karyawannya melalui proses Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan lingkungan kerja untuk menjalankan aktivitas kerjanya.

Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam rangka Pelatihan, Pengalaman Kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.

- a. Dapat mengetahui seberapa Pelatihan, Pengalaman Kerja, lingkungan kerja dan kinerja di perusahaan
- b. Dapat mengetahui Pelatihan, Pengalaman Kerja, lingkungan kerja serta keberhasilan untuk organisasi.
- c. Diharapkan dapat berguna bagi semua sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki kaitannya dengan kinerja karyawan.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak pemerintahan dan pihak para pengusaha yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk meningkatkan kinerja melalui Pelatihan, Pengalaman Kerja, lingkungan kerja para karyawannya untuk menunjukkan prospek yang baik bagi pemerintahan atau pemilik usaha dimasa yang akan datang, sehingga dimungkinkan untuk dapat pengembangan dari hasil penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Akademis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang berharga dalam mempelajari dan memahami Pelatihan, Pengalaman Kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

- b. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat umum yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penulis lakukan di Badan Tenaga Nuklir Nasional Jl. Tamansari No.71, Lb. Siliwangi, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.5
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																					■	■		