

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam 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 Deputi bidang Sains dan Aplikasi Teknologi Nuklir berdasarkan Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional, salah satunya yaitu Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN, lembaga ini bertugas guna melaksanakan tugas pemerintahan di bidang penelitian; pengembangan; dan pemanfaatan tenaga nuklir. Dapat dikatakan bahwa dalam kesiapan teknologinya, Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN diarahkan untuk dapat berkontribusi dalam meningkatkan kontribusi iptek nuklir yang berkualitas, disamping itu Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN memiliki teknologi dan berstandar keselamatan yang tinggi akan memberikan dampak pada standar kualitas industri nasional disertai dengan peningkatan sarana prasarana dan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

*(Sumber: [www.batan.go.id](http://www.batan.go.id)).*

Sumber daya manusia menjadi sumber utama, aset perusahaan, sebagai penggerak perusahaan, sesuai menurut The Chartered Institute of Personal and

Development (CIPD) dalam pernyataan Laurie J. Mullins (2013) menyatakan 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 perusahaan.

Dengan terbentuknya Badan Tenaga Atom Internasional (IAEA) pada tahun 1957, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 65 tahun 1958, maka pemerintah pada tanggal 5 Desember 1958 meningkatkan status Panitia Negara untuk Pengukuran Radioaktiviteit (berstatus sebagai lembaga penasihat) menjadi lembaga baru yang dapat merealisasikan pelaksanaan program nuklir di Indonesia, Yaitu Lembaga Tenaga Atom (LTA) dipimpin oleh seorang Direktur Jenderal. Dirjen LTA dirangkap oleh Menteri Kesehatan Bapak Prof. G.A. Siwabessy.

Terbentuknya LTA memperoleh tanggapan dari para tenaga pengajar Bagian Fisika, Fakultas Ilmu Pasti dan Alam, UI Bandung (sekarang ITB), karena LTA yang baru dibentuk membutuhkan tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya, maka mulailah perekrutan tenaga pengajar dan mahasiswa untuk dikirim keluar negeri untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan dalam bidang nuklir. Beberapa dari mereka dikirim ke Amerika di berbagai universitas pusat penelitian dan pengembangan nuklir, serta untuk training pada pabrik pemasok calon reaktor pertama di Indonesia, Reaktor TRIGA Mark II, yaitu di General Atomic di San Diego, California.

Berdasarkan Undang-undang No.31 tahun 1964, LTA diubah menjadi Badan Tenaga Atom Nasional (BATAN), dan terakhir, berdasarkan Keppres No. 197 tahun 1998, diubah lagi menjadi Badan Tenaga Nuklir Nasional tanpa merubah singkatan, tetap BATAN.

Dengan perubahan menjadi PSTNT ini, diharapkan juga bisa berubah dari sisi Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman kerja secara baik supaya tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2012:73) Kepuasan Kerja Karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih. Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya.

Menurut Lita Wulantika, (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakuti sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakuti sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu malah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Menurut Stephen Robins Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakni

akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Untuk itu, perlu di perhatikan agar karyawan ataupun pegawai sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak ada unsur paksaan, sehingga akan tercipta kepuasan kerja para pegawai. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan masing-masing individu.

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	12 60%	8 40%
2.	<b>Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban</b>	<b>6 30%</b>	<b>14 70%</b>
3	<b>Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan</b>	<b>7 35%</b>	<b>13 65%</b>

*Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 24 responden pada PSTNT-BATAN Bandung*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi Kepuasan Kerja Pegawai PSTNT-BATAN Bandung Ketidakpuasan kerja yang terjadi cenderung karena belum terpenuhinya kebutuhan yang dianggap penting oleh karyawan, kepuasan kerja merupakan masalah yang sering dialami oleh karyawan dan merupakan penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan kepuasan kerja karyawan rendah dapat menurunkan kualitas kerja, sehingga hasil kerja pun menurun pula secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak.

Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bila Karyawan di PSTNT-BATAN Bandung merasa bila gaji yang di berikan oleh Perusahaan belum optimal serta

dengan beban kerja sebagai karyawan menyatakan bahwa karyawan yang melaksanakan tugas-tugas kerja yang lebih banyak dari karyawan lain, akan tetapi gaji yang diterima karyawan sama kemudian menurut karyawan kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan teman atau rekan kerjanya kurang terpenuhi.

Wawancara dengan Ibu Ertis Lita Erlianie S.AP (Sub Inventaris) Menurut pernyataan beliau Kepuasan Kerja karyawan cenderung belum terpenuhinya kebutuhan yang dianggap penting oleh karyawan yaitu seperti gaji yang diterimanya belum memuaskan karena dengan beban kerja yang diterima beserta tanggung jawabnya yang merakemban serta kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan teman kerjanya kurang terpenuhi.

Prestasi kerja di dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mencapai serta meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi Kerja tersebut nantinya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Mangkunegara (2010:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Namun untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, Cenderung

senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya maka meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan. Kenyataannya saat ini, berdasarkan wawancara di PSTNT-BATAN Bandung, penulis menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Berikut merupakan kuesioner awal yang diperoleh penulis mengenai kategori prestasi kerja karyawan adalah sebagai:

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Prestasi Kerja (X1)**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Saya dapat memahami detail-detail pekerjaan yang saya lakukan?	11 55%	9 45%
2.	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik?	12 60%	8 40%
3.	<b>Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan?</b>	<b>8 40%</b>	<b>12 60%</b>
4.	<b>Saya berusaha sedapat mungkin untuk datang tepat waktu ke tempat kerja?</b>	<b>9 45%</b>	<b>11 55%</b>

*Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 24 responden pada PSTNT-BATAN Bandung*

Prestasi kerja yang belum optimal disebabkan karena kurangnya perhatian dan pendekatan dari pimpinan perusahaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para pegawai, dari Kuesioner awal bahwa menyatakan karyawan PSTNT-BATAN Bandung memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan kenyataan nya bahwa jumlah yang memilih tidak dalam kuesioner awal penelitian Prestasi kerja karyawan adalah 60% jadi

menyatakan bahwa hasil dari Kueisoner Rendahnya semangat kerja untuk mencapai suatu prestasi dan semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.

Menurut pernyataan beliau prestasi kerja karyawan sudah baik namun ada beberapa hal yang menghambat prestasi kerja yaitu kurangnya pendekatan pimpinan perusahaan, dan sikap kerja karyawan yaitu menurunnya dan rendahnya semangat kerja karyawan untuk mencapai suatu prestasi kerja dan semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang dipertintahkan oleh atasan, serta kedisiplinan karyawan seperti terlambat kerja dan para karyawan tidak berada diruangan pada saat jam kerja. Wawancara dengan Ibu Ertis Lita Erliane S.AP (Sub Inventaris)

Selain dengan Prestasi kerja karyawan PSTNT-BATAN Bandung dilihat Pegawai yang berprestasi akan di promosikan jabatan, promosi jabatan yang dilakukan PSTNT-BATAN Bandung adalah dilakukan 3 bulan sekali dilakukan oleh kepala PSTNT-BATAN Bandung. Promosi Jabatan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Dirasakan karyawan masih jauh yang diharapkan dan selain perusahaan belum menetapkan syarat-syarat promosi jabatan untuk di ketahui oleh pegawai agar pegawai menunjukkan prestasi kerja sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan

Menurut Hasibuan (2013:108) menyatakan: “promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan

penghasilan yang lebih besar”. Disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan tersebut

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Promosi Jabatan (X2)**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Karyawan dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih diutamakan dalam promosi jabatan	12 60%	8 40%
2.	<b>Meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan</b>	7 35%	13 65%
3	Memiliki hubungan yang dekat dengan atasan akan memudahkan saya dalam mendapatkan promosi jabatan	11 55%	9 45%

*Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 24 responden pada PSTNT-BATAN Bandung*

Namun hal ini terdapat muncul ketidakpuasan dari karyawan itu sendiri yang disebabkan oleh orang yang dipromosikan bukan merupakan orang yang sesuai dengan ahlinya melainkan adalah orang yang memiliki hubungan emosional dengan pimpinan.

Dari tabel 1.3 hasil kuesioner awal penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang pegawai didominasi jawaban tidak. Dari pertanyaan pertama 12 orang menjawab ya, yang mengatakan bahwa pegawai dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih diutamakan dalam promosi jabatan dan 8 orang menjawab tidak dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih diutamakan dalam promosi jabatan. Sedangkan pertanyaan kedua, 7 orang yang menjawab ya, yang meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan dan 13 orang karyawan menjawab tidak. Meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan

kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan harusnya kesadaran pimpinan dalam mempromosikan karyawan nya yang berprestasi di promosikan jabatan ke lebih yang tinggi, bahwa karyawan PSTNT-BATAN Bandung memiliki ketidakpuasan atas pimpinan nya tidak kesadaran atas karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jabatan lebih tinggi.

Bahwa promosi jabatan PSTNT-BATAN Bandung. terlalu subjektif, dilihat dari cara atasan yang cenderung mengakat bawahannya berdasarkan ikatan emosional tidak melalui aspek lain seperti kemampuan karyawan atau dedikasi karyawan terhadap perusahaan, sehingga tidak menimbulkan kecemburuan social di antara karyawan lainnya. Hasil wawancara dengan Ibu Ertis Lita Erlianie S.AP

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Pengalaman Kerja (X3)**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	12 60%	8 40%
2.	<b>Saya belum cukup memiliki keterampilan yang memadai untuk saat ini, dikarenakan pengalaman kerja yang berbeda dengan sebelumnya</b>	7 35%	13 65%
3	<b>Saya memiliki penguasaan terhadap peralatan kerja baru yang lebih canggih yang disediakan perusahaan (komputer, printer dll)</b>	9 45%	11 55%

*Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 24 responden pada PSTNT-BATAN Bandung*

Melalui Pengalaman kerja seorang pegawai merasakan kepuasan kerja lebih tinggi, dengan semakin banyak pengalaman kerja maka tingkat kepuasan akan meningkat dimana dari pengalaman akan lebih behati-hati, serta belajar akan kesalahan-kesalahan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan karena pengalaman yang di miliki.

Dari hasil data kuisioner mengenai pengalaman kerja diatas diperoleh yang menyatakan bahwa belum cukup memiliki keterampilan yang memadai untuk saat ini, dikarenakan pengalaman kerja yang berbeda dengan sebelumnya 65%. Artinya bahwa mayoritas para karyawan merasakan pekerjaan yang sebelumnya berbeda dengan pekerjaan yang saat ini di lakukan. Oleh karena pekerjaan dengan berbeda yang membuat kepuasan kerja karyawan belum optimal.

Menurut Rivai (2011) Memberikan pandangan spesifik mengenai Pengalaman kerja yang di indentikan dengan masa kerja, masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka.

Keterampilan menurun yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan merasakan kebutuhan, seseorang karyawan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain, maka perusahaan harus lah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Menurut pernyataan beliau Pengalaman Kerja pegawai berbeda dengan pekerjaan sebelumnya mayoritas para karyawan merasakan pekerjaan yang sebelumnya berbeda dengan pekerjaan yang saat ini di lakukan. Oleh karena itu pekerjaan dengan berbeda yang membuat

kepuasan kerja karyawan belum optimal. Wawancara dengan Ibu Ertis Lita Erlianie (Sub Inventaris).

Berdasarkan Fenomena-fenomena yang diatas, dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Maka berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada PSTNT-BATAN Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat di indentifikasikan bahwa inti dari fenomena permasalahan yang diteliti adalah:

1. Rendahnya semangat kerja untuk mencapai suatu prestasi kerja dan semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.
2. Serta kedisiplinan karyawan seperti terlambat kerja dan para karyawan tidak berada di dalam ruangan pada saat jam kerja.
3. Kurangnya kesadaran Pimpinan dalam memberikan Promosi Jabatan untuk terciptanya Kepuasan Kerja.
4. Belum cukup memiliki keterampilan dikarenakan pengalaman kerja yang berbeda dengan sebelumnya dan ditempatkan posisi kerja berbeda dengan pengalaman kerja sebelumnya.

5. Kepuasan kerja karyawan PSTNT-BATAN Bandung yaitu beberapa karyawan tidak merasa puas dengan gaji yang diterima pada tiap bulannya.
6. Beberapa karyawan kurangnya berinteraksi dengan rekan kerja dalam pekerjaannya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung
2. Apakah Pengaruh Prestasi Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung
3. Apakah Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung
4. Apakah Pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung
5. Apakah Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung
6. Seberapa besar Pengaruhnya Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung

## **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dalam Penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan

Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PSTNT-BATAN Bandung, Serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung..
6. Untuk mengetahui Besarnya pengaruh Promosi Jabatan dan Pengalaman kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PSTNT-BATAN Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi Kepala Sub Bagian Perlengkapan PSTNT-BATAN Bandung.  
penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran kepada PSTNT-BATAN Bandung dalam Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Bagi karyawan Bandung  
Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran tentang Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan
  - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan terutama mengenai Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
  - b. Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori Sumber Daya Manusia yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia nyata.
2. Bagi Peneliti Lain  
Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi penulis lain yang berkaitan dengan Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### 3. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta sebagai bahan pembandingan antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

## **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 1.5**  
**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																					■	■	■	■