BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pengendali menjadi bagian yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Di masa ini, sumber daya manusia perusahaan seharusnya tidak hanya dilihat dari usaha perusahaan untuk mengeksploitasi karyawannya sebagai jalan mencapai cita-cita perusahaan secara sepihak saja, tetapi dilihat sebagai sebuah modal (capital) bagi kemajuan perusahaan sehingga penanganan (maintenance) secara professional, pengembangan potensi karyawan serta membangun sebuah sistem yang menyangkut laju karir seorang karyawan mutlak diperlukan.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Menurut Siagian (2007:215) semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karir. Dalam Artikel yang peneliti baca masalah yang timbul adalah pihak manajemen sendiri belum

memiliki alat ukur pengembangan karir yang obyektif bagi perawatnya. Berdasarkan komunikasi personal dengan RM selaku staff Personalia RSU„X‟ Medan diketahui bahwa selama ini keputusan promosi ditentukan oleh Direktur RS. Direktur RS membuat keputusan mengenai perawat yang berhak promosi berdasarkan pertimbangan pribadinya sendiri sehingga subyektivitas dalam membuat penilaian menjadi lebih besar, dan kriteria penilaian yang digunakan menjadi kurang jelas bagi orang lain (Komunikasi personal, Maret 2012).

Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan Kompetensinya merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006). Berkaitan dengan kompetensi tersebut, terdapat masalah yang peneliti baca di Harian Kompas tentang dimana kompetensi dan karir yang tidak berjalan sesuai tujuan. Banyak guru yang telah lulus dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan justru malah menurun kompetensinya. Ini berdampak pada ilmu yang akan diperoleh siswa di sekolah.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, Kepuasan Kerja merupakan adalah keadaan emosional yang menyenangkan pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Ini terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik

biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Menurut (As'ad, 2004: 103). Kepuasan kerja karyawan akan memberikan dorongan besar dalam pencapaian tujuan organisasi, demikian pula bagi seorang karyawan, kepuasan akan memberikan dorongan dalam mengajar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan

PTNBR (Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri) merupakan Perusahaaan yang bergerak pada pengembangan dan penerapan teknologi analisis nuklir di bidang radiometri, radiobiomedik dan termofisika nanofluida. Untuk mendapatkan fenomena di perusahaan tersebut peneliti menggunakan teknik wawancara dan kuesione

Pada Pengembangan Karir terdapat permasalahan dimana adanya karyawan yang belum mendapat informasi yang jelas tentang kesempatan dalam peningkatan karir mereka dan belum puasnya karyawan dengan karir yang mereka jalani pada saat ini.

Permasalahan yang terjadi pada Kompetensi, terdapat beberapa karyawan yang masih merasa kurang mempunyai kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain atau teman kerja. Hal ini nantinya akan berdampak buruk pada kemajuan perusahaan.

Selain faktor kompetensi yang kurang, terdapat juga beberapa karyawan yang menyatakan bahwa upah yang mereka terima kurang sesuai dengan beban kerja dan karyawan belum mendapatkan promosi yang baik tentang kesempatan peningkatan karir pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik ingin membuat judul : ***Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa karyawan yang belum mendapat informasi yang jelas tentang kesempatan dalam peningkatan karir merekaBelum puasnya karyawan dengan karir yang mereka jalani pada saat ini.
2. Terdapat beberapa karyawan yang masih merasa kurang mempunyai kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain atau teman kerja.
3. Terdapat beberapa karyawan yang menyatakan bahwa upah yang mereka terima kurang sesuai dengan beban kerja dan karyawan belum mendapatkan promosi yang baik tentang kesempatan peningkatan karir pada perusahaan tersebut.

.

Berdasarkan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Bagaimana Pengembangan Karir Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
2. Bagaimana Kompetensi Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
4. Seberapa besar pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
5. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
6. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
7. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)

1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah Untuk mengumpulkan data, menganalisa dan menginterpretasikanya guna penyusunan suatu karya ilmiah dan mendapatkan informasi-informasi penting yang berguna bagi penulis.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengembangan Karir Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
2. Untuk mengetahui Komptensi Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
6. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
7. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

A. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)

B. Bagi Karyawan

Menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)

C. Bagi Manajemen

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan

D. Bagi lembaga

Sebagai tambahan literature kepusatakaan bidang penelitian mengenai Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap

Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)

E. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sejenis pada masa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR), yang beralamat di Jalan Tamansari No.71 Bandung. Waktu penelitian dilaksanakan tanggal 12 Februari 2013, adapun aktivitas yang dilakukan ialah meneliti Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)

.