

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seperti yang kita ketahui, kondisi dunia saat Covid-19 memicu krisis kesehatan global yang belum pernah terjadi sebelumnya. Jutaan nyawa hilang, dan sistem kesehatan di berbagai negara kewalahan. Pemerintah di seluruh dunia memberlakukan berbagai kebijakan pembatasan sosial seperti karantina wilayah (lockdown), pembatasan perjalanan, dan penutupan tempat usaha untuk menekan penyebaran virus.

Kebijakan-kebijakan ini membawa dampak ekonomi yang sangat signifikan. Aktivitas ekonomi global mengalami kontraksi tajam. Berbagai industri terpukul keras akibat pembatasan operasional, gangguan rantai pasok, dan penurunan permintaan konsumen. Ketidakpastian ekonomi dan kekhawatiran akan masa depan juga melanda masyarakat. Begitu banyak sektor industri yang kesulitan menghadapi masa itu, dan sampai kini pun masih berusaha untuk perlahan bangun kembali, tidak sedikit jumlah yang tumbang total. Hampir semua sektor industri merasakan dampak negatif dari pandemi Covid-19, meskipun dengan tingkat yang berbeda-beda. Beberapa industri yang paling terpukul antara lain Pariwisata dan perhotelan, transportasi, ritel, manufaktur, bahkan industri properti.

Industri properti residensial juga tidak luput dari dampak pandemi Covid-19, meskipun dampaknya cenderung lebih kompleks dan bervariasi tergantung pada wilayah dan segmen pasar. Di Indonesia sendiri, pasar

properti residensial juga mengalami tekanan akibat pandemi. Penjualan properti residensial sempat mengalami penurunan, terutama pada awal pandemi. Namun, dengan adanya pelonggaran pembatasan sosial dan berbagai insentif, pasar properti secara bertahap mulai menunjukkan pemulihan meskipun dengan laju yang berbeda-beda antar wilayah dan segmen. Preferensi konsumen juga bergeser ke arah properti yang lebih luas dengan fasilitas yang mendukung gaya hidup di era pandemi.

Industri properti di Indonesia mengalami perkembangan dinamis dari tahun ke tahun. Seperti yang kita ketahui Industri Properti mengalami penurunan yang signifikan ketika masa Covid-19, dengan adanya pembatasan mobilitas, dan ketidakpastian ekonomi pada masa itu menyebabkan penundaan bahkan pembatalan proyek pembangunan, serta data dari Bank Indonesia menunjukkan penurunan yang signifikan pada periode itu. Selama 5 tahun terakhir begitu banyak upaya yang dilakukan untuk memulihkan pertumbuhan perekonomian sektor industri, begitu pula dengan industri properti.



Gambar 1 Indeks Harga Properti Komersial vs Resindensial 2018

Berdasarkan data Indonesia yang mengambil sumber data langsung dari Bank Indonesia, bisa kita lihat pertahun 2018 sampai dengan tahun 2023, harga properti residensial terus tumbuh positif walaupun sempat melandai ketika masa Covid-19, tetapi indeks harga properti residensial tidak pernah kurang dari 1,5% sejak tahun 2022 seolah-olah tidak terlalu terpengaruhi oleh pandemi, properti residensial mulai pulih dengan baik di berbagai daerah di Indonesia didukung dengan pembangunan infrastruktur yang meningkatkan aksesibilitas, dan konektivitas daerah.

Jawa Barat, sebagai salah satu provinsi dengan pertumbuhan ekonomi tertinggi di Indonesia, juga menjadi pasar properti yang menjanjikan. Dengan dukungan infrastruktur yang terus berkembang, seperti jalan tol dan kereta cepat, aksesibilitas ke wilayah ini semakin meningkat, menarik minat investor dan pengembang properti. Kawasan metropolitan seperti Bandung Raya dan Bogor Raya menjadi pusat pengembangan properti dengan berbagai proyek perumahan, apartemen, dan pusat perbelanjaan.

Sebagai salah satu wilayah yang kini menjadi minat hunian alternatif sebagai bagian dari kawasan metropolitan Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek), Bogor memiliki potensi pasar properti yang besar. Hal ini dapat dinilai dari meningkatnya jumlah proyek pembangunan properti, khususnya pertumbuhan industri properti residensial. Pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya permintaan akan hunian yang nyaman dan berkualitas, kemudian dengan dataran tinggi dan

area bebas banjir, dan diikuti dengan perkembangan infrastruktur seperti jalan tol, dan jalur kereta api yang meningkatkan dan mempermudah konektivitas Bogor dengan wilayah lain. Hal-hal tersebut semakin membuat Bogor menjadi tempat strategis sebagai alternatif hunian masyarakat, maka dari itu industri properti residensial bertumbuh pesat di kawasan ini.

Dikarenakan pusat Kota Bogor dapat dikatakan sudah padat penduduk, dan berbagai pembangunan sudah banyak yang dilakukan dari awal tahun 2000an. Kini melihat betapa suksesnya perkembangan di wilayah Bogor, para investor pun mulai menunjukkan rasa tertarik terhadap perkembangan wilayah Bogor secara keseluruhan. Berikut dibawah ini dapat kita lihat pada gambar 2, yang merupakan tabel kepadatan penduduk berdasarkan data Badan Pusat Statistik yang dipublish per tahun 2024

Tabel 1
Tabel Kepadatan Penduduk Kota Bogor

Kecamatan <i>District</i>	Persentase Penduduk <i>Percentage of Total Population</i>	Kepadatan Penduduk per km ² <i>Population Density per sq.km</i>
(1)	(4)	(5)
Bogor Selatan	19,70	6.964
Bogor Timur	9,98	10.280
Bogor Utara	17,84	10.610
Bogor Tengah	8,88	11.445
Bogor Barat	22,42	10.368
Tanah Sereal	21,18	11.089
Kota Bogor	100,00	9.681

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bogor

Tabel 2
Tabel Kepadatan Penduduk Kabupaten Bogor

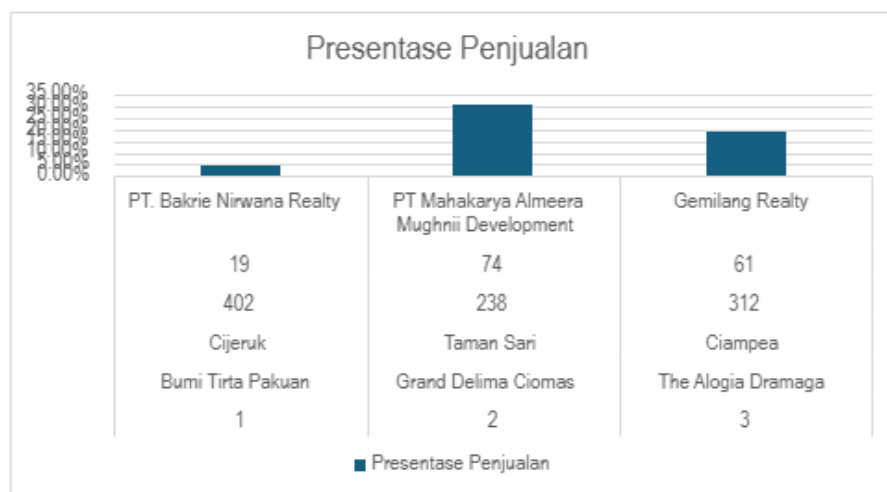
Kecamatan <i>District</i>	Persentase Penduduk <i>Percentage of Total Population</i>	Kepadatan Penduduk per km ² <i>Population Density per km²</i>
(1)	(4)	(5)
Tanjungsari	1,05	401
Jonggol	2,66	1.115
Cileungsi	5,35	4.296
Klapanunggal	2,46	1.447
Gunung Putri	5,28	4.875
Citeureup	3,89	3.030
Cibinong	6,65	7.944
Bojonggede	5,40	10.493
Tajurhalang	2,35	4.345
Kemang	1,93	3.280
Rancabungur	1,14	2.763
Parung	2,24	4.544
Ciseeng	2,03	2.861
Gunungsindur	2,39	2.768
Rumpin	2,68	1.085
Cigudeg	2,47	774
Sukajaya	1,25	424
Jasinga	1,96	802
Tenjo	1,34	907
Parungpanjang	2,14	1.696
Kabupaten Bogor	100,00	1.881

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor

Dapat kita lihat berdasarkan tabel 1 dan 2 data statistik Kota Bogor dan Kabupaten Bogor, angka kepadatan penduduk di Kota Bogor sudah mencapai angka 9.681 jiwa/km² pertahun 2024 Sedangkan di kabupaten berada di angka 1.881 jiwa/km². Hal ini mendorong minat terhadap pembangunan di wilayah Kabupaten dikarenakan tingkat kepadatan penduduk di Kota Bogor sudah terbilang dalam angka yang cukup tinggi. Begitu banyaknya proyek-proyek properti residensial yang berjalan per tahun 2022 sampai saat ini, yang menyebar diseluruh Kabupaten Bogor.

Dari tiga kelompok properti residensial, jenis rumah kecil/ sederhana dan rumah menengah yang paling diminati. Indeks harga kedua

kelompok properti residensial ini melesat lebih tinggi ketimbang kelompok properti residensial rumah besar. Perusahaan-perusahaan properti residensial di Bogor terus berinovasi dan mengembangkan residensial untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal di kawasan yang strategis, harga ekonomis, dan berkualitas.



Gambar 2 Grafik penjualan properti residensial kawasan kabupaten bogor Tahun 2024

Dari banyaknya properti residensial di kawasan kabupaten bogor yang sedang dalam pembangunan dan memiliki skala besar, Grand Delima Ciomas terlihat memiliki banyak peminat dikarenakan dari segi penjualan pun terbilang tinggi di angka 31,09% per tahun 2024. Disisi lain Bumi Tirta Pakuan yang memiliki plan site terbesar yaitu dengan 402 kavling, justru memiliki tingkat penjualan yang sangat rendah dibandingkan dengan 2 pesaing lainnya.

Dengan presentase penjualan di angka 4.73% pertahun 2024, menjadikan pertanyaan mengenai kinerja perusahaan yang menaunginya. Bumi Tirta Pakuan merupakan proyek terbaru dari PT. Bakrie Nirwana Realty, disamping dengan pengelolaan kawasan yang telah di bangunnya,

Bumi Tirta Pakuan tetap menjadi proyek utamanya. Berdasarkan Public Expose 2024 Presentation Bakrieland, diketahui kinerja Pembangunan Proyek Properti Bumi Tirta Pakuan berada di angka presentase sebesar 72% pertahun 2024, dan masih berlanjut sampai saat ini. Namun, walaupun proses pembangunan bisa dikatakan hampir selesai, tujuan utama untuk keberhasilan ini masih jauh dari kata tercapai. Produk yang dikelola dan diterbitkan nyatanya tidak terlalu menarik banyak peminat pasar, padahal karya-karya PT. Bakrie Nirwana Realty sebelumnya ini cukup ternama serta diminati banyak kalangan, merupakan salah satu residensial terpopuler pada masanya di kawasan Bogor, yaitu Bogor Nirwana Residence.

Seperti yang diketahui bahwa keberhasilan suatu perusahaan properti residensial tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti kondisi pasar dan regulasi pemerintah, tetapi juga oleh faktor internal, yaitu sumber daya manusia. Dalam konteks perusahaan, karyawan merupakan aset paling berharga sehingga kepuasan kerja menjadi aspek krusial yang tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga keseluruhan kinerja Perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Dampak negatif ini

tidak hanya merugikan organisasi secara finansial, tetapi juga merusak reputasi dan budaya perusahaan.

Peneliti memutuskan untuk melakukan pra survey kepuasan kerja terhadap karyawan PT. Bakrie Nirwana Realty, dengan populasi terkini sebanyak 42 Karyawan. Sebagai langkah awal peneliti melakukan pra survey terhadap 30% karyawan PT. Bakrie Nirwana Realty atau sebanyak 13 karyawan.

Tabel 3 Hasil Pra-survei Penelitian

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Pegawai	Target dalam (%)
		1	2	3	4	5		
1	Saya Puas dengan Pekerjaan Saya Saat ini	0%	53,8%	15,4%	23,1%	7,7%	13	100
2	Saya merasa puas dengan motivasi kerja di perusahaan ini yang mendorong saya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya	38,5%	38,5%	7,7%	7,7%	7,7%	13	100
3	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi saya sewaktu bekerja di perusahaan ini	0,0%	46,2%	38,5%	15,4%	0,0%	13	100
4	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier saya di perusahaan ini	7,7%	61,5%	15,4%	15,4%	0,0%	13	100

Sumber : Hasil olah data sementara (2025)

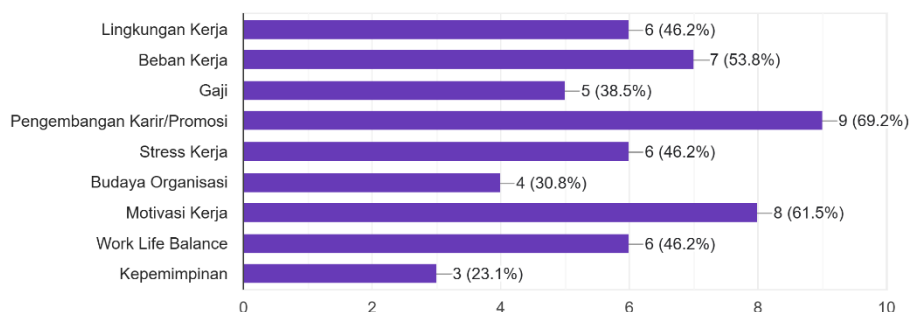
Pra survey ini dilakukan dengan metode likert dengan skala 1-5 yang diawali dengan 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = sangat setuju dan 5 = setuju. Maka berdasarkan hasil dari pra survey diatas penulis menemukan adanya masalah terkait kepuasan kerja, dimana mayoritas

sampel sebanyak 53,8% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan mengenai kepuasan mengenai pekerjaannya. Kemudian sebanyak 38,5% tidak setuju dan 38,5% lainnya sangat tidak setuju mengenai kepuasannya akan motivasi kerja saat ini, Data menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Lalu sebanyak 46,2% pegawai merasa tidak puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal ini bisa disebabkan oleh pekerjaan yang tidak tersistem dengan baik sehingga memakan banyak waktu dan kehidupan karyawan. Terakhir, sebanyak 61,5% karyawan merasa tidak puas dengan kesempatan promosi yang ada di perusahaan, hal ini dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun dan menyebabkan kinerja pun memburuk. Berdasarkan hasil pra survey penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan masalah dalam tempat penelitian ini yaitu di PT Bakrie Nirwana Realty, dikarenakan tingginya presentase tidak setuju mengenai kepuasan kerja yang didapatkan di tempat penelitian ini. Oleh karena itu penulis memutuskan menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini.

Selanjutnya, guna untuk memperkuat hasil prasurvey peneliti perlu melakukan pra survei ke 2 dengan melibatkan faktor-faktor untuk memastikan variabel mana yang paling dominan berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bakrie Nirwana Realty.

Menurut anda apakah yang mempengaruhi kepuasan kerja Anda selama ini? (jawaban boleh lebih dari 1)

13 responses



Gambar 3 Pra-survei penelitian

Dapat ditelaah berdasarkan data pada pra-survei diatas maka dapat disimpulkan terdapat dua faktor yang memiliki presentase paling tinggi yaitu Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja sebagai hal yang paling memengaruhi kepuasan kerja menurut sampel karyawan PT. Bakrie Nirwana Realty. Oleh karena itu penulis memutuskan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Bakrie Nirwana Realty, yaitu Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja.

Selanjutnya guna untuk melihat bagaimana kondisi mengenai kepuasan kerja karyawan PT Bakrie Nirwana Realty, penulis melakukan pra-survei penelitian 3 dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri atas indikator Kepuasan Kerja, indicator Pengembangan Karir, dan yang terakhir indicator Motivasi Kerja kepada 30% karyawan sebagai responden dalam penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Kuesioner Pra-survei Kepuasan kerja karyawan PT Bakrie Nirwana Realty

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Pegawai	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Apakah anda merasa puas dengan pekerjaan anda lakukan di perusahaan ini?	38,47%	61,53%	13	100
2	Apakah Anda merasa bahwa upah/gaji yang Anda terima sudah sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab Anda?	61,53%	38,47%	13	100
3	Apakah anda merasa puas dengan kesempatan promosi atau jenjang karir di perusahaan?	23,08%	76,92%	13	100
4	Apakah Anda merasa bahwa pimpinan Anda mendukung dan membimbing Anda dengan baik?	38,47%	61,53%	13	100
5	Apakah Anda merasa nyaman dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja Anda?	84,62%	15,38%	13	100

Sumber : Hasil olah data sementara (2025)

Pada hasil pra survey ketiga sektor pertama didapatkan hasil berupa sebanyak 61,53% dari 13 karyawan PT Bakrie Nirwana Realty merasa tidak puas terhadap pekerjaannya di perusahaan saat itu. Meskipun mayoritas merasa puas dengan pekerjaannya, namun masih beberapa merasa tidak puas. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga beberapa faktor yang dominan mempengaruhi perlu dievaluasi lebih dalam. Lalu sebanyak 61,53% karyawan merasa upah atau gaji yang diterimanya sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya mayoritas karyawan 76,92% merasa tidak puas

dengan kesempatan promosi di perusahaan. Lalu sebanyak 61,53% karyawan merasa bahwa pengawas atau bias kita sebut atasan tidak mendukung dan membimbingnya dengan baik. Hal ini dapat berakibatkan kurangnya motivasi kerja dalam diri pegawai, hal ini mungkin bisa disangkutkan dengan rasa ketidakpuasan karyawan atas faktor kurangnya kesempatan pengembangan karir dan juga kurangnya dukungan serta bimbingan dari supervisi. Terakhir data menunjukan bahwa 84,62% karyawan merasa nyaman dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya, ini mengindikasikan hal positif.

Tabel 5
Hasil Pra-survei mengenai Pengembangan karir karyawan PT Bakrie Nirwana Realty

No.	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Pegawai	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Apakah Anda merasa memiliki kesempatan yang cukup untuk merencanakan karir Anda di perusahaan ini?	15,38%	84,62%	13	100
2	Apakah Anda merasa bertanggung jawab atas pengembangan karir Anda sendiri di perusahaan ini?	53,84%	46,16%	13	100
3	Apakah Anda merasa departemen SDM dan pimpinan Anda memberikan dukungan yang memadai untuk pengembangan karir Anda?	15,38%	84,26%	13	100

Sumber : Hasil olah data sementara

Berdasarkan tabel 5, dapat kita lihat hasil olah data sementara dari pra survey ketiga, didapatkan bahwa 84,62% karyawan merasa tidak memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan karirnya di

perusahaan ini. Selanjutnya kita dapat melihat 53,84% menyatakan bahwa mereka merasakan bahwa individu lah yang bertanggung jawab akan pengembangan karir sendiri di perusahaan. Terakhir mayoritas karyawan sebanyak 84,26% merasa departemen SDM atau biasa dikenal HRGA dan pimpinan tidak memberikan dukungan yang memadai mengenai pengembangan karir mereka di Perusahaan. Hal ini dinilai sangat genting karna tanpa jalur karir yang jelas, dan perasaan karyawan yang tidak didukung dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Tabel 6
Hasil Kuesioner mengenai Motivasi kerja karyawan PT Bakrie Nirwana Realty

No.	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Pegawai	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Apakah tunjangan yang Anda dapatkan cukup memadai untuk kebutuhan Anda?	53,84%	46,16%	13	100
2	Apakah lingkungan kerja Anda saat ini nyaman dan mendukung Anda untuk bekerja?	61,53%	38,47%	13	100
3	Apakah Anda memiliki akses yang cukup terhadap fasilitas pendukung di kantor?	38,47%	61,53%	13	100
4	Apakah Anda merasa berhasil mencapai target dan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam pekerjaan Anda?	69,23%	30,77%	13	100
5	Apakah Anda merasa bahwa kontribusi Anda diakui oleh pimpinan Anda?	23,08%	76,92%	13	100
6	Apakah pekerjaan yang Anda lakukan saat ini menarik dan tidak membosankan?	53,84%	46,16%	13	100

Sumber : Hasil olah data sementara

Kemudian dapat kita lihat dari tabel 6 dari hasil olah data sementara ditemukan bahwa 53,84% merasa tunjangan yang didapatkan cukup

memadai untuk kebutuhannya. Hal ini menunjukkan bahwa balas jasa yang diberikan kepada karyawan sudah cukup memadai walaupun persentasenya tidak sebesar itu. Selanjutnya, dapat kita lihat mayoritas sebanyak 61,53% karyawan merasa lingkungan kerjanya nyaman dan mendukung untuk bekerja. Sebagaimana mestinya pentingnya kondisi kerja bagi karyawan, pra-survei menunjukkan bahwa tidak ada masalah dibagian tersebut. Kemudian 61,53% karyawan merasa tidak memiliki akses yang cukup perihal fasilitas pendukung di kantor, fasilitas yang dimaksud dapat mencakup peralatan kerja, system, dan lainnya. Lalu dalam perihal prestasi kerja, peneliti merasa tidak ada masalah yang dominan dikarenakan mayoritas sebanyak 61,53% merasa bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan standar kerja yang ada. Namun dalam pertanyaan mengenai pengakuan dari atasan terdapat 76,92% karyawan merasa tidak diakui kontribusinya dalam melakukan dan menjalankan pekerjaannya. Data menunjukkan apabila kurangnya umpan balik dari pimpinan maka dapat menyebabkan rendahnya motivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Terakhir, karyawan sebanyak 46,16% merasa pekerjaannya tidak menarik dan membosankan, ini mengindikasikan bahwa tingkat minat dan tantangan dalam pekerjaan tidak signifikan. Walaupun hanya sebagian dari sampel yang merasa demikian dan bukanlah mayoritas. Perlu dilakukan penelitian lebih mendalam lagi, mengingat bahwa rasa inisiatif ini ditimbulkan dari sendiri tetapi bisa juga dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Berdasarkan beberapa hasil dari pra-survei sementara yang dilakukan terhadap karyawan PT Bakrie Nirwana Realty, terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk diteliti lebih lanjut, maka penulis memutuskan meneliti lebih dalam terkait rendahnya Kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja yang kurang baik di Perusahaan ini. Mengingat pentingnya faktor-faktor penunjang Kepuasan kerja seperti Pengembangan karir dan Motivasi Kerja di PT Bakrie Nirwana Realty, guna untuk memperbaiki kinerja perusahaan yang kini berada di posisi kurang baik di industrinya. maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Bakrie Nirwana Realty”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan pada halaman sebelumnya, maka identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini.
2. Karyawan merasa tidak puas dengan kesempatan promosi maupun jenjang karir dalam Perusahaan
3. Karyawan merasa pimpinan atau supervisi tidak mendukung dan membimbing dengan baik.
4. Karyawan merasa tidak memiliki kesempatan untuk merencanakan karir di perusahaan

5. HRGA atau Pimpinan yang tidak memberikan dukungan memadai untuk pengembangan karir
6. Karyawan tidak memiliki akses yang cukup terhadap fasilitas pendukung di kantor
7. Rendahnya pengakuan atau penghargaan dari pimpinan

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis memutuskan untuk melakukan penelitian kepada karyawan PT Bakrie Nirwana Realty di Bogor mengingat betapa berkembang pesatnya industri pembangunan dan properti di kawasan Bogor. Melihat kondisi persaingan di kawasan Bogor, perusahaan ini sangat menarik perhatian penulis, mengingat betapa jayanya perusahaan ini pada masanya. Setelah melihat ada penurunan kinerja yang cukup drastis dan kondisi yang kurang memumpuni diantara para pesaingnya. Penulis menemukan masalah yang dihadapi disana adalah mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Robbins and Judge pada tahun 2017. Variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat dalam penelitian ini berdasarkan masalah yang dihadapi di tempat penelitian ini. Berdasarkan faktor-faktor dan hasil data pra-survei sementara, ditemukan permasalahan perihal Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja sebagai variable bebas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Apakah Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT Bakrie Nirwana Realty?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bakrie Nirwana Realty.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Membantu dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja perusahaan yang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, serta memberikan pemahaman mengenai pentingnya beban kerja yang ideal dan pengembangan karir untuk PT Bakrie Nirwana Realty.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat berguna dalam pengaplikasian teori-teori yang diperoleh selama kegiatan perkuliahan ke dalam pengaplikasian di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan akan menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini mengatur sistem penulisan berdasarkan pembahasan bab demi bab, seperti yang dijelaskan dibawah ini

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari pengungkapan kajian literatur mengenai variabel kepuasan kerja, pengembang karir, dan motivasi kerja, dilanjut dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, variable dan pengukuran penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah perusahaan, profil responden, uji validitas dan realibilitas instrument, uji asumsi klasik, hasil analisis deskriptif, analisis data regresi berganda, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan dan saran bagi perusahaan serta penulis/peneliti selanjutnya.