

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan peneliti dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya sebagai berikut :

- A. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya yang dimana budaya organisasi baik yang diterapkan Mendukung peningkatan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka.
- B. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya yang dimana program karir yang diterapkan secara transparan dan jelas mampu memberikan kepuasan kerja yang besar untuk karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, antara lain:

1. Terkait variabel Budaya organisasi, PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya disarankan PT KAI Daop 8 Surabaya disarankan untuk mengimplementasikan sosialisasi nilai AKHLAK secara berkelanjutan. Khususnya dalam orientasi tim yaitu memperkuat kerjasama dan kolaborasi dengan membentuk forum lintas divisi bersama untuk berbagi ide, pengalaman, dan inovasi layanan sehingga memudahkan koordinasi saat menyelesaikan project. Pimpinan juga perlu

memberikan arahan yang lebih terstruktur dan konsisten, bukan hanya perintah teknis tetapi juga alasan strategis. Dengan melakukan evaluasi berkala untuk melihat apakah karyawan paham mengapa mereka melakukan suatu pekerjaan.

2. Terkait variabel pengembangan karir, PT KAI Daop 8 Surabaya disarankan membangun sistem promosi yang transparan, promosi berbasis kinerja dengan indikator terukur, dan umumkan secara berkala. Sehingga karyawan merasa dihargai atas kinerja dan kontribusinya, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Perusahaan juga perlu mengadakan kegiatan bonding tim minimal dua kali setahun yang melibatkan seluruh karyawan lintas divisi untuk membangun keakraban dan mengurangi jarak antar individu. Selain itu, pimpinan dapat menjadwalkan briefing singkat setiap awal minggu yang tidak hanya membahas pekerjaan, tetapi juga memberi ruang untuk apresiasi rekan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti workload atau motivasi, Karena fenomena di lapangan memperlihatkan beban kerja yang meningkat tanpa dukungan memadai, sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja tetapi belum diteliti dalam penelitian ini. Serta bisa menggunakan metode analisis yang berbeda seperti Analisis SPSS agar hasil penelitian lebih mendalam dan luas.