

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

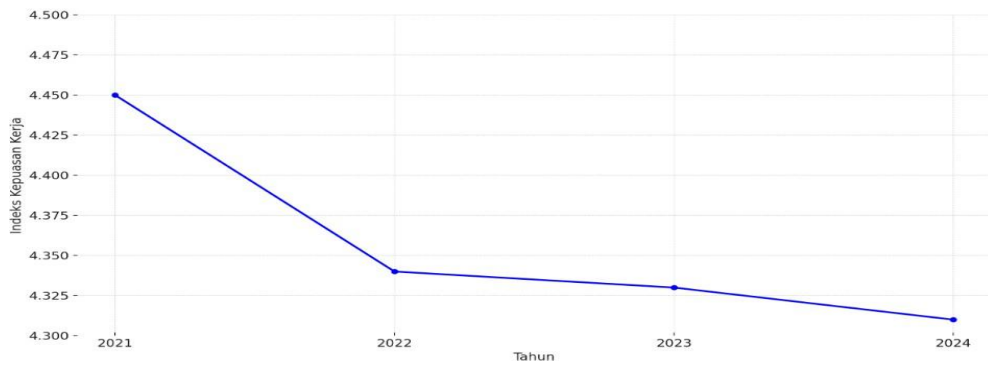
Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset strategis bagi organisasi dalam menjalankan aktivitas operasional serta mencapai tujuan jangka panjang. Efektivitas pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek, di antaranya beban kerja dan pengembangan karir, yang berperan penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja, tingkat retensi, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Asbara dan Ridwan (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah seluruh potensi yang dimiliki perusahaan sebagai aset utama untuk mencapai tujuan organisasi, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya.

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, dituntut untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. SDM dipandang sebagai aset utama yang memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan organisasi serta dalam mempertahankan daya saing di tengah persaingan yang semakin ketat (Ananda & Suliantoro, 2022).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyediaan layanan transportasi perkeretaapian guna memenuhi kebutuhan mobilitas masyarakat. Salah satu

wilayah operasional PT Kereta Api Indonesia adalah Daerah Operasi VIII Surabaya (DAOP 8 Surabaya) yang berlokasi di Kota Surabaya. Dalam menjalankan operasionalnya, PT KAI mengimplementasikan nilai-nilai perusahaan CITAR yang meliputi *Commitment*, *Integrity*, *Teamwork*, *Accountability*, dan *Responsibility*. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kelancaran serta kualitas layanan transportasi publik di wilayah Jawa Timur. PT Kereta Api Indonesia Gubeng terdapat 7 bagian yaitu EVP (Executive Vice President), Deputy EVP, Manajemen SDM dan Umum, Manajemen Hukum, Manajemen Humas, Manajemen Keuangan, dan Manajemen Kesehatan.

Kinerja dan kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT KAI sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun demikian, tingginya beban kerja yang dihadapi karyawan serta keterbatasan dalam pengembangan karir masih menjadi permasalahan yang berpotensi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Kondisi tersebut perlu mendapat perhatian serius dari manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Berikut merupakan indeks kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Kantor gubeng Surabaya.



Sumber : Data Sekunder Diolah Peneliti, 2025

Gambar 1.1 Indeks Kepuasan Kerja

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa indeks kepuasan kerja mengalami penurunan dari tahun 2021 hingga tahun 2024. Pada tahun 2021, indeks kepuasan kerja tercatat sebesar 4,45, yang merupakan nilai tertinggi dalam rentang waktu yang diamati. Namun, pada tahun 2022 terjadi penurunan signifikan menjadi 4,34, Penurunan kepuasan kerja ini terus berlanjut, meskipun dengan kecepatan yang lebih lambat, pada tahun-tahun selanjutnya, yaitu menjadi 4,33 pada tahun 2023 dan 4,31 pada tahun 2024. Dapat dilihat bahwa dalam 4 tahun terakhir terus terjadi penurunan, dimana seharusnya kepuasan kerja karyawan yang baik harusnya meningkat. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil survei kepuasan kerja karyawan di PT KAI Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya.

Tabel 1.1 Survei Kepuasan Kerja PT KAI tahun 2022-2024

No	Indikator Kepuasan kerja	Skor		
		2022	2023	2024
1	Saya merasa bangga bekerja di PT KAI	4,50	4,55	4,58
2	Saya berusaha melakukan pekerjaan lebih baik dari target yang ditetapkan perusahaan	4,49	4,55	4,56
3	Setiap saat saya berusaha memberikan hasil maksimal di tempat kerja	4,53	4,50	4,50
4	Penghasilan yang diterima setiap bulan sesuai dengan beban kerja saya	4,39	4,42	3,97
5	Saya memperoleh peluang untuk mendapatkan promosi sekaligus mengembangkan karir di dalam perusahaan	4,12	3,90	3,20

Sumber : PT KAI Daop 8 Kantor Gubeng Surabaya

Berdasarkan data yang telah dipaparkan, pada tahun 2022 nilai kepuasan kerja tertinggi mencapai 4,53 dan nilai terendah sebesar 4,12, dengan rata-rata kepuasan kerja sebesar 4,40. Pada tahun 2023, nilai kepuasan kerja tertinggi meningkat menjadi 4,55, sementara nilai terendah menurun menjadi 3,90, dengan rata-rata sebesar 4,38. Selanjutnya, pada tahun 2024 nilai kepuasan kerja tertinggi mencapai 4,58 dan nilai terendah menurun secara signifikan menjadi 3,20, dengan rata-rata kepuasan kerja sebesar 4,16. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya pada periode 2022 hingga 2024 menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan.

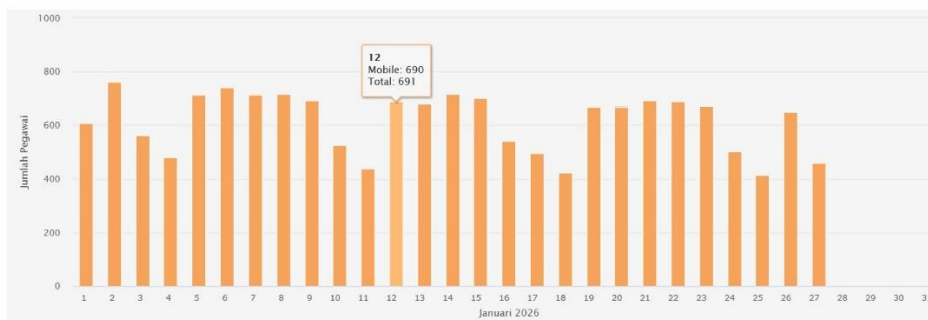
Meskipun demikian, tingkat kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya masih tergolong tinggi pada aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, seperti rasa bangga bekerja di perusahaan, kesediaan untuk bekerja melebihi target, upaya untuk memberikan hasil kerja yang maksimal, serta pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Agar setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam kerja sama tim, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memperkuat rasa loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang positif dan saling mendukung antara karyawan dan perusahaan. Kepuasan kerja juga menjadi indikator penting yang menunjukkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi oleh kondisi dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan (Widnyasari, 2023).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja harus dapat dipahami oleh pimpinan dalam menerapkan kebijakan yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja sangat penting dalam dunia kerja, terutama sangat

mempengaruhi produktivitas dan kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2022). Kepuasan kerja erat kaitannya dengan beberapa faktor seperti hubungan relasi antar pegawai, relasi dengan atasan, relasi dengan bawahan, beban dan standar pekerjaan yang diberikan hingga peraturan Perusahaan yang berlaku. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu beban kerja.

Di lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya, masih terdapat permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pembagian beban kerja yang belum sepenuhnya seimbang antar karyawan. Sebagian karyawan harus menangani pekerjaan dengan intensitas serta tanggung jawab yang tinggi, sementara karyawan lainnya memiliki beban kerja yang relatif lebih ringan. Ketidakseimbangan beban kerja tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, serta dapat menurunkan motivasi karyawan.



Sumber : PT KAI Gubeng Surabaya

Gambar 1.2 Jumlah Lembur Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa jumlah pegawai yang bekerja pada bulan Januari 2026 di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya. Pada beberapa tanggal tertentu, jumlah pegawai yang tercatat bekerja menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan dibandingkan hari-hari lainnya. Kondisi ini mengindikasikan adanya penambahan jam kerja atau lembur yang dilakukan oleh karyawan guna memenuhi kebutuhan operasional perusahaan.

Peningkatan jumlah pegawai yang bekerja pada hari-hari tertentu mencerminkan tingginya beban kerja operasional, khususnya dalam menjaga kelancaran perjalanan kereta, ketepatan waktu, serta kualitas pelayanan kepada penumpang. Lembur menjadi solusi yang kerap diterapkan untuk mengatasi keterbatasan jumlah tenaga kerja dan meningkatnya tuntutan pekerjaan, terutama pada periode dengan aktivitas operasional yang padat.

Namun demikian, kondisi lembur yang terjadi secara berulang dan dalam durasi yang cukup tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan kerja serta tekanan fisik dan mental bagi karyawan. Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan pengaturan beban kerja yang proporsional serta pemberian kompensasi lembur yang memadai, maka dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, data pada gambar tersebut memperkuat adanya permasalahan terkait beban kerja dan lembur yang dialami karyawan PT KAI Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya.

Data tersebut didukung dengan kuesioner yang telah disebar oleh penulis kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Kantor Gubeng

Surabaya secara acak, yang berkaitan dengan variabel beban kerja. Hasil pengolahan data kuesioner tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Prasurvei Beban Kerja

no	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya merasa jumlah pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan saya	8	2
2	Saya sering merasa kelelahan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan	8	2
3	Saya merasa pekerjaan datang bersamaan sehingga sulit mengatur prioritas	8	2
4	Saya sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda	7	3
5	Saya sering bekerja di bawah tekanan atasan atau target kerja	7	3

Sumber: Olah Data Peneliti

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT KAI Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya yang berkaitan dengan beban kerja, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar karyawan merasa beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat dan pekerjaan tersebut melebihi kemampuan karyawan. Selain itu target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi sehingga karyawan merasa kesulitan untuk memenuhi target tersebut. Tak sedikit karyawan juga yang merasa tidak dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang telah diberikan karena terdapat beberapa pekerjaan yang diberikan dan dengan jangka waktu yang hampir bersamaan sehingga karyawan merasa kebingungan dengan prioritas utama yang harus di dahulukan. Karyawan juga sering merasa kewalahan dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka karena terlalu banyaknya beban kerja yang mereka dapatkan, sehingga mereka sering melakukan

lembur untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT KAI Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya masih merasakan beban kerja yang relatif tinggi, baik dari segi jumlah pekerjaan, tekanan waktu, maupun tuntutan target kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi ketidakseimbangan beban kerja antar karyawan yang dapat berdampak pada tingkat kelelahan serta kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja merupakan suatu fenomena yang dekat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Ini mencakup banyak variabel, seperti jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kepuasan kerja yang lebih rendah (Astuti & Mayasari, 2021). Jika seorang karyawan diberikan beban kerja yang terlalu berlebih, maka hasilnya akan kurang maksimal karena ia harus mengerjakan beberapa pekerjaan secara bersama dengan tenggat waktu yang sangat terbatas (Wahyuningsih et al., 2021). Untuk menghindari hal tersebut, diperlukan adanya pembagian tugas yang adil dan seimbang dengan kemampuan karyawan. Selain harus memberikan beban pekerjaan yang seimbang dengan kemampuan karyawan, pengembangan karir dan pelatihan juga sangat penting untuk menentukan kepuasan kerja dari seorang karyawan.

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu justru dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Selain itu,

pengembangan karir juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kesempatan berkembang, memperoleh pelatihan, dan promosi sesuai prestasi akan merasa dihargai dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap sebuah organisasi (Nuha, 2024).

Menurut penelitian Badriyah (2025), beban kerja dan kesuksesan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial Kota Surabaya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan pengembangan karir yang adil dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kinerja pegawai. Konsep serupa sangat relevan diterapkan di lingkungan PT KAI, di mana tuntutan operasional yang tinggi sering kali menyebabkan tekanan kerja yang berlebih dan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Namun demikian, di PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya masih terdapat permasalahan terkait sistem pengembangan karir karyawan. Penentuan jenjang karir cenderung dilakukan melalui sistem rekomendasi dari atasan langsung, bukan melalui mekanisme yang terbuka dan transparan. Dari survei kepuasan kerja PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya bahwa karyawan belum merasakan tingkat kepuasan yang optimal terhadap peluang pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain terbatasnya kesempatan promosi akibat struktur organisasi yang relatif stagnan atau adanya pembatasan pembukaan posisi baru. Selain itu, keterbatasan program pelatihan dan pengembangan karir, seperti *training*, *workshop*, pendidikan dan pelatihan

(diklat), serta sertifikasi, turut menghambat peningkatan kompetensi karyawan. Persaingan internal yang tidak sehat serta sistem penilaian promosi yang dianggap kurang transparan dan tidak adil juga berpotensi memperburuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam praktiknya, promosi atau kenaikan jabatan lebih banyak dipengaruhi oleh penilaian subjektif pimpinan serta kedekatan interpersonal antara atasan dan bawahan, dibandingkan dengan proses seleksi terbuka yang didasarkan pada prestasi, kompetensi, dan kualifikasi karyawan.

Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan, khususnya bagi karyawan yang merasa telah bekerja keras, menunjukkan loyalitas yang tinggi, serta memiliki kompetensi yang memadai, namun tidak memperoleh kesempatan yang sama untuk dapat mengembangkan karir. Ketika sistem jenjang karir tidak disosialisasikan secara terbuka dan objektif, karyawan cenderung merasa kurang dihargai, serta dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja mereka.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka telah mengabdikan diri di perusahaan selama beberapa tahun, namun belum memperoleh kesempatan promosi maupun kejelasan jenjang karir dari perusahaan.

Kondisi tersebut selanjutnya diperkuat oleh hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya yang berkaitan dengan variabel pengembangan karir, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.3 Prasurevei Pengembangan Karir

No	pertanyaan	ya	tidak
1	kenaikan jabatan dilakukan secara objektif berdasarkan kinerja	7	3
2	pengembangan karir yang diberikan perusahaan oleh karyawan tidak merata?	8	2
3	Saya sering mengikuti pelatihan atau diklat yang diselenggarakan perusahaan	2	8

Sumber: Olah Data Peneliti

Dari kuesioner tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan persepsi di kalangan karyawan terkait objektivitas kenaikan jabatan. Sebagian karyawan menilai bahwa promosi telah didasarkan pada kinerja, namun sebagian lainnya beranggapan bahwa proses tersebut belum sepenuhnya objektif. Selain itu, mayoritas karyawan menyatakan bahwa pengembangan karir yang diberikan perusahaan belum dirasakan secara merata di seluruh unit kerja.

Pada aspek peningkatan kompetensi, hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang jarang mengikuti pelatihan atau pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kesempatan pengembangan diri melalui program pelatihan belum

sepenuhnya dapat diakses secara merata oleh seluruh karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan serta berdampak pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan karir merupakan salah satu dukungan perusahaan sebagai upaya untuk mendorong dan memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan karirnya menjadi lebih baik dari segi posisi maupun pendapatan. Pengembangan karir ini merupakan salah satu bentuk manajemen sumber daya manusia yang diaplikasikan melalui Program Pengembangan Karir atau Career Development Program (CDP). Melalui program pengembangan karir yang terencana, motivasi dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat begitu pula dengan tingkat kepuasan kerja. Pengembangan karir akan berdampak pada kemajuan perusahaan yang lebih progresif. Serta mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk dapat berkontribusi lebih besar bagi perusahaan. Hal ini bertujuan agar hasilnya sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan maupun karyawan. (Permana dan Aditya, 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan. Salah satu masalah utama yang muncul adalah kurangnya keterampilan atau kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas secara efektif. Kendala ini dapat disebabkan karena kurangnya pelatihan yang memadai atau perubahan tuntutan pekerjaan yang cepat. Selain itu, kurangnya jalan karir yang jelas dan peluang pengembangan dapat membatasi kemungkinan pertumbuhan profesional, yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rulianti dan Nurpriadi (2023), peluang pengembangan karir yang tersedia bagi karyawan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk berkembang serta meningkatkan kemampuan kerjanya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan merasa puas dalam bekerja, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja dan hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu, pengembangan karir menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya menjaga keberlanjutan organisasi serta meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan beban kerja dan sistem pengembangan karir yang belum optimal berpotensi menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian dan penyelesaian yang tepat agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja karyawan maupun pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya?

2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya.
2. menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan keilmuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama proses perkuliahan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa, khususnya terkait kepuasan kerja, beban kerja, dan jenjang karir.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan

pengelolaan beban kerja dan sistem pengembangan karir. Dengan pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang serta pengembangan karir yang adil dan transparan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, serta loyalitas karyawan.

2. Bagi peneliti

penelitian ini memberikan pengalaman dan pemahaman secara langsung mengenai penerapan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan dalam konteks organisasi nyata. Penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk mengembangkan kemampuan analisis, pengolahan data, serta penyusunan karya ilmiah secara sistematis dan akademis. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bekal pengetahuan dan referensi bagi peneliti dalam menghadapi dunia kerja maupun dalam melakukan penelitian lanjutan di bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kondisi aktual kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja dan pengembangan karir. Informasi ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar evaluasi dan perbaikan sistem kerja, pembagian tugas, serta perencanaan jenjang karir karyawan agar lebih efektif dan berkelanjutan