

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi target, waktu penyelesaian pekerjaan, maupun kompleksitas tugas, dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya perasaan positif terhadap pekerjaan.
2. Pengembangan karir memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Dukungan atasan, adanya informasi peluang promosi, serta kesempatan untuk berkembang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. PT Kereta Api Indonesia Gubeng Surabaya disarankan perusahaan disarankan untuk meningkatkan perhatian dalam pengelolaan beban kerja karyawan agar tetap sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja masing-masing karyawan.
  - b. PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Kantor Gubeng Surabaya dapat terus meningkatkan program pengembangan karir bagi karyawan melalui pemberian kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, serta promosi jabatan secara transparan dan objektif. Manajemen PT Kereta Api Indonesia di Daerah Operasi VIII Kantor Gubeng Surabaya juga diharapkan dapat terus meningkatkan dukungan serta kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk mengembangkan potensi dan kompetensi mereka, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan masih terdapat sebagian variasi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Variabel yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, serta budaya organisasi.