

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga sangatlah penting bagi pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut, karena mereka akan mengawasi dan mengelola sumber daya yang lain yang organisasi tersebut miliki untuk menyokong organisasi tersebut mencapai tujuannya. Berhubungan dengan itu, lembaga dan organisasi perlu memiliki SDM yang terampil dan berkinerja baik dalam menuntaskan tanggung jawab yang telah diberi oleh organisasinya kepada mereka. Setiap organisasi menggunakan pendekatan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Dalam rangka pencapaian tujuan, dibutuhkan kolaborasi dan pengetahuan di antara orang-orang, serta peningkatan beban kerja dan kemampuan untuk memanfaatkan SDM yang dimiliki oleh karyawannya. Dalam konteks ini, tugas organisasi adalah memperkuat budaya dalam organisasi serta melahirkan lingkungan dalam dunia kerja yang kondusif yang akan menyokong pengembangan sikap serta perilaku profesional ketika melaksanakan tugas yang menyesuaikan dengan tanggung jawab dan bidangnya.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik yang mencakup fleksibilitas dalam hal waktu dan lokasi yang semakin meningkat, begitu pula dengan fenomena fleksibilitas kerja di Indonesia. Frasa *work-life balance* semakin populer, amatlah krusial dan dijadikan panutan di antara generasi Z yang saat ini mencoba melamar dan mencari pekerjaan sejak generasi Z memandangnya sebagai prioritas dan preferensi utama dalam berkarier di perusahaan atau organisasi (Agarwal & Vaghela, 2018:35). Hal tersebut

juga menyesuaikan dengan temuan penelitian yang dilaksanakan oleh Mahardika et al., (2022:35) menjelaskan kategori pegawai negeri, *freelance*, dan karyawan di usia 24-25 tahun cenderung menunjukkan tingkat *work-life balance* yang tinggi.

Kecemasan dan rawan stres pada generasi Z nampaknya juga terjadi saat mereka memasuki dunia kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Forbes pada tahun 2018, 77% Generasi Z mengalami stres di tempat kerja karena mereka merasakan bekerja di bawah tekanan tinggi, dengan deadline mepet dan ritme kerja yang cepat untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Namun Generasi Z memiliki etos kerja yang kuat dalam karirnya dan berusaha memberikan kontribusi yang baik kepada organisasi (Bucovetchi et al., 2019:34).

Memberikan kompensasi dari perusahaan kepada karyawannya ialah salah satu biaya yang harusnya menjadi tanggungan dari perusahaan. Dengan demikian, evaluasi terhadap kinerja karyawan bisa dilakukan oleh perusahaan. Karyawan tentunya akan memperoleh banyak manfaat dari kompensasi atau remunerasi sebagai sarana untuk mempertahankan dan memenuhi kebutuhan finansial mereka. Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan mengalokasikan gaji secara bijaksana. Sebaliknya, jika karyawan menerima kompensasi yang tidak rasional, hal ini berpotensi memengaruhi efektivitas kerja mereka yang bisa turun.

Di era modern ini, Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) memiliki peran strategis dalam mendukung mobilitas masyarakat dan perekonomian nasional. PT Anugrah Illahi Sentana, sebagai salah satu operator SPBU di Kota Jambi, menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia di tengah tuntutan operasional 24 jam dan dinamika industri energi yang terus berkembang.

Hal ini menciptakan kompleksitas tersendiri dalam pengelolaan *work-life balance*, stres kerja, dan sistem kompensasi karyawannya.

Industri SPBU memiliki karakteristik unik dengan sistem kerja shift dan tekanan operasional yang tinggi. Sekarang ini semakin banyak orang yang menyuarakan tentang gaya hidup keseimbangan hidup-kerja. Banyak orang berharap agar waktu kerja mereka tidak mengganggu aktivitas pribadi mereka atau orang lain. Keseimbangan antara kebutuhan psikis seperti *work-life balance* dan kebutuhan materiil harus menjadi perhatian perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan (Saina et al., 2016:10). PT Anugrah Illahi Sentana, dengan posisinya di Kota Jambi, harus mampu mengelola aspek ini untuk memastikan kualitas layanan yang optimal.

Kepuasan kerja karyawan SPBU menjadi indikator penting dalam mengukur rasa puas. Hal ini menyiratkan bahwa pekerja yang secara pribadi senang dengan pekerjaan mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang akan berdampak pada seberapa baik kinerja mereka di tempat kerja. Dalam artian lain, kepuasan kerja ialah cerminan dari perasaan karyawan pada pekerjaan mereka, yang memengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Di PT Anugrah Illahi Sentana, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mempertahankan standar pelayanan prima. Data dari Pertamina (2022) menunjukkan bahwa tingkat turnover tahunan karyawan SPBU di Indonesia tercatat sebesar 15–20%, lebih tinggi dibandingkan dengan benchmark industri ritel. Fenomena ini mengindikasikan adanya tantangan dalam pengelolaan SDM di sektor SPBU, termasuk di PT Anugrah Illahi Sentana yang beroperasi di pasar Kota Jambi yang kompetitif.

PT. Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi merupakan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) yang berada di kota jambi yang berlokasi di Jl. Kap. A. Bakaruddin, Rw. Sari, Kec. Kota Baru, Kota Jambi, Jambi 36361. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti ini pada PT. Anugrah Illahi sentana Kota jambi diperoleh data jumlah seluruh karyawannya berikut ini :

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Karyawan PT Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi**  
**Tahun 2020-2024**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2020	34	-
2021	34	-
2022	34	-
2023	34	-
2024	34	-
Rata-Rata		-

*Sumber : PT Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi, 2025*

Dari tabel di atas, terlihat adanya tren perkembangan pegawai PT Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi pada lima tahun terakhir tidak mengalami peningkatan maupun penurunan, Menurut manajer PT. Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi hal itu dikarenakan ketika ada pegawainya yang berhenti atau mengundurkan diri maka akan diganti dengan karyawan baru pada tahun yang sama ketika karyawan tersebut berhenti atau mengundurkan diri.

Dasar pertimbangan pengambilan sampel adalah menggunakan teori sepersepuluh (10%) dimana untuk sampel besar dapat menggunakan sepuluh persen dari total populasi yang ada (Nasution, 2012:458). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 20% dari total populasi yakni 6 responden.

Bila merujuk pada data yang diperoleh penulis melalui survei pendahuluan dengan menyebarkan angket sementara kepada 6 karyawan di PT. Anugrah illahi Sentana Kota Jambi mengenai *Work-Life Balance*, maka didapatkan gambaran pada tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra-Survey Mengenai Work-Life Balance Karyawan**  
**PT Anugrah Illahi Sentana Kota jambi**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
	<b>WORK INTERFERENCE WITH PERSONAL LIFE</b>			
1	Merasa puas dengan jumlah waktu bekerja yang sudah ditentukan	6		6
2	Waktu untuk bertemu keluarga keganggu karna pekerjaan	2	4	6
3	Waktu kehidupan pribadi sama pentingnya dengan pekerjaan	2	4	6
	<b>PERSONAL LIFE INTERFERENCE WITH WORK</b>			
4	Saya merasa tidak memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan	4	2	6
5	Padatnya waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab atas keluarga saya	4	2	6
6	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	6		6
7	Saya merasa beban kerja yang diberikan perusahaan mempengaruhi beban individu saya	3	3	6
	<b>PERSONAL LIFE ENHANCEMENT OF WORK</b>			
8	Saya merasa keadaan lingkungan di perusahaan cukup baik	6		6
9	Saya merasa hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja cukup baik	2	4	6
10	Merasa lingkungan sosial saya baik	6		6
	<b>WORK ENHANCEMENT OF PERSONAL LIFE</b>			
11	Saya merasa pekerjaan yang diberikan memberikan dampak pada tingkat kualitas individu	2	4	6
Jumlah		43	23	66
Persentase		65%	35%	100%

*Sumber : Hasil Olah data Pra Survey, 2025*

Bila merujuk pada tabel 2 hasil pra survey yang dilakukan di PT. Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi secara keseluruhannya, hasil yang diperoleh belum memenuhi ekspektasi secara menyeluruh. Hal ini terlihat dari persentase jawaban “tidak” yang mencapai 35%, sedangkan jawaban “ya” hanya sebesar 65%. Berdasarkan data tersebut terlihat karyawan PT. Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi masih banyak yang merasa bahwa *work-life balance* atau keseimbangan antara waktu dan energi yang digunakan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya ada pada diri karyawan tersebut.

Pada era globalisasi dan kompetisi bisnis yang kini kian pesat, organisasi modern dihadapkan pada tekanan yang tidak terhindarkan. Salah satu dampak yang signifikan dari dinamika ini adalah meningkatnya tingkat stres kerja di kalangan pekerja. Stres kerja bukan lagi sekadar perasaan lelah setelah hari kerja, tetapi telah menjadi salah satu penyakit organisasional yang merugikan, mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaannya secara menyeluruh. Alhasil, kebutuhan akan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam mengatasi stres kerja semakin mendesak.

Stres adalah sebuah keadaan dinamis yang mana orang diperhadapkan dengan peluang, keterbatasan (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang berkaitan dengan hasil yang sangat diinginkan yang dianggap tidak jelas. Ketidakmampuan orang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, yang menyebabkan mereka merasa tidak nyaman dan tidak menyenangkan, dikenal sebagai stres kerja (Zulfan Saam, 2014:18). Berikut survey pendahuluan dengan memberikan angket/kusisioner sementara terhadap 6 karyawan di PT. Anugrah illahi Sentana Kota Jambi mengenai Stres Kerja, maka diperoleh gambaran pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra-Survey Karyawan Mengenai Stres Kerja**  
**PT Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
	PRILAKU			
1	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya	4	2	6
2	Saya merasa kinerja saya rendah		6	6
3	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	2	4	6
4	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	5	6
	PSIKOLOGI			
5	Saya mudah marah karna hal-hal sepele	4	2	6
6	Saya merasa sangat bosan saat menjalani pekerjaan	1	5	6
7	Saya mudah mengalami kecemasan saat bekerja	3	3	6
	FISIOLOGI			
8	Saya merasa sangat gelisah saat bekerja		6	6
9	Saya merasa mulut saya kering saat bekerja	2	4	6
10	Saya merasa panas pada punggung bagian bawah	2	4	6
11	Saya pernah mengalami sembelit	2	4	6
12	Saat bekerja saya sering kali mengalami sakit kepala	1	5	6
	KOGNITIP			
13	Saya merasa kurang baik dalam mengambil keputusan	4	2	6
14	Saya merasa kurang berkonsentrasi saat bekerja		6	6
15	Saya sering kali lupa saat ingin melakukan sesuatu	4	2	6
Jumlah		30	60	90
Persentase		33%	67%	100%

*Sumber : PT. Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi, 2025*

Berdasarkan tabel 3 hasil pra survey stres kerja yang dilakukan di PT. Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi secara menyeluruh belum menyesuaikan dengan apa yang diinginkan hal ini bisa terlihat dari rata-rata karyawan yang



menjawab ya presentasinya sebanyak 33% dan yang menjawab tidak presentasinya sebanyak 67%. Bila merujuk pada data tersebut terlihat karyawan PT. Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi masih banyak yang merasakan stres dalam bekerja.

Selain meningkatkan kesejahteraan karyawannya, perusahaan sudah seharusnya secara efisien membayar karyawan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Satu dari sekian elemen yang secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan adalah kompensasi yang mereka dapatkan. Dengan begitu, manajemen perusahaan harus memberikan perhatian secara khusus pada kompensasi karyawan untuk menjaga motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dari sudut pandang bisnis, kompensasi merupakan biaya yang dapat berdampak pada proses perekrutan, tingkat perputaran karyawan, dan posisi kompetitif organisasi.

Hasibuan (2011:177)"Semua pendapatan yang diterima oleh karyawannya secara langsung ataupun tidak langsung yang berbentuk dana tunai atau barang yang lalu dijadikan imbalan atas jasa yang telah diberi oleh bisnis atau organisasi disebut sebagai kompensasi". Mathis dan Jackson (2009:177)" "Upah memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana dan mengapa seseorang memilih untuk bekerja di perusahaan tertentu daripada perusahaan lain." Dengan demikian, pembayaran yang telah diberi pada pekerjaannya sebagai imbalannya atas tenaga kerja dan tugas yang mereka lakukan bagi bisnis".

Adapun Kompensasi Karyawan pada PT. Anugrah Illahi sentana Kota Jambi bisa dilihat dari tabel 4 yang ada dibawah ini :



**Tabel 1. 4**  
**Kompensasi Karyawan PT Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi**  
**Tahun 2020-2024**

Uraian		Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
Gaji Pokok (Rp)	Administrasi	3.200.000	3.200.000	3.200.000	3.200.000	3.200.000
	Operator SPBU	3.200.000	3.200.000	3.200.000	3.200.000	3.200.000
	LPG	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
	Satpam	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
	Cleaning Service	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Bonus Pastipas (Rp)	Administrasi	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000
	Operator SPBU	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000
	LPG	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000
	Satpam	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000
	Cleaning Service	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000
Libur Per-Karyawan	Administrasi	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali
	Operator SPBU	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali
	LPG	Setiap hari minggu libur	Setiap hari minggu libur	Setiap hari minggu libur	Setiap hari minggu libur	Setiap hari minggu libur
	Satpam	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali
	Cleaning Service	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali

*Sumber : PT. Anugrah illahi sentana Kota Jambi, 2025*

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa PT. Anugrah illahi Sentana Kota Jambi menerapkan kebijakan sistem gaji bulanan yang nominalnya disesuaikan dengan bagian yang dikerjakan oleh karyawan PT. Anugrah Illahi Sentana Kota jambi.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan, P.T Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan

menyediakan lingkungan di tempat kerja yang mendukung, memberi pengakuan serta penghargaan atas kontribusi mereka, memberikan peluang pengembangan karir, dan memastikan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik. Alhasil, kepuasan kerja yang tinggi bisa dijadikan pendorong bagi kenaikan kerja individu tersebut dan keseluruhan organisasinya.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi individu, dapat mendorong individu untuk lebih kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka, dapat meningkatkan kualitas kerja individu, dan dapat meningkatkan retensi individu dalam organisasi. Jadi, semakin tinggi indikator-indikator dari kepuasan kerja terpenuhi yang cocok dengan harapannya maka makin tinggi taraf kepuasan kerjanya.

Bila merujuk pada Nuraini (2013:10) dinyatakan bahwasanya kepuasan kerja adalah kenikmatan dari pekerjaan seseorang, termasuk hasil, pujian, perlakuan, penempatan, peralatan, serta lingkungan kerja yang positif. Meskipun gaji sangatlah penting, para pekerja berkecenderungan untuk lebih memilih bahagia dalam pekerjaannya dan akan mengutamakan pekerjaannya daripada besaran gajinya. Kepuasan kerja, menurut Muhammad Busro (2018:101), adalah suatu sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap banyak aspek dari pekerjaannya.

Berikut survey pendahuluan dengan memberikan angket/kusioner sementara terhadap 6 karyawan di PT. Anugrah illahi Sentana Kota Jambi mengenai Kepuasan Kerja, maka diperoleh gambaran pada tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan**  
**PT Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
	HUBUNGAN KERJA			
1	Saya merasa nyaman ketika berinteraksi dengan atasan	6		6
2	Karyawan memiliki kesempatan menyampaikan pendapat dalam pengambilan keputusan	3	3	6
3	Saya selalu memberikan masukan kepada orang lain secara apa adanya tanpa ada yang menutup-nutupi	4	2	6
	TANTANGAN KERJA			
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	4	2	6
5	Saya selalu merasa puas ketika saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang bagus	6		6
6	Saya selalu mempertimbangkan risiko yang akan ditimbulkan sebelum mengambil keputusan	6		6
Jumlah		29	7	36
Persentase		81%	19%	100%

*Sumber : PT. Anugrah Illahi sentana Kota Jambi, 2025*

Berdasarkan hasil pra survey kepuasan kerja pada tabel 5 bahwa kepuasan kerja karyawan sudah cukup baik yang bisa terlihat dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan ya sebesar 81% walaupun masih ada yang mengatakan tidak sebesar 19% karena pekerjaannya yang melenceng dari harapan sebagian karyawan PT. Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi.

Program pengembangan SDM di PT Anugrah Illahi Sentana perlu mempertimbangkan aspek *work-life balance*, manajemen stres, dan sistem kompensasi secara terintegrasi. Pendekatan holistik ini penting untuk memastikan

sustainabilitas operasional dan kepuasan kerja karyawan. Bila merujuk pada latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik supaya bisa melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk proposal skripsi yang berjudul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANUGRAH ILLAHI SENTANA KOTA JAMBI”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah teruraikan di atas, maka masalah pada penelitian ini bisa di identifikasikan sebagai berikut.

1. Hasil pra *survey* mengenai *work-life balance* menunjukan tidak berada di titik optimal yang mengakibatkan hasil tidak sesuai harapan perusahaan dikarenakan masih banyak yang memilih jawaban tidak.
2. Hasil pra *survey* mengenai stress kerja juga menunjukan tidak berada di titik optimal yang mengakibatkan hasil tidak sesuai harapan Perusahaan dikarenakan masih banyak yang memilih jawaban ya.
3. Jika ditinjau dari gaji pokoknya saja gaji seluruh karyawan P.T. Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi berada dibawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2025 Provinsi Jambi yaitu sebesar 3.234.535 dan hasil gaji tidak sesuai dengan jabatan.
4. Hasil pra *survey* mengenai kepuasan kerja karyawan menunjukan sudah hampir berada di titik optimal yang yang mana kebanyakan karyawan memilih jawaban ya walaupun masih ada yang memilih jawaban tidak.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran *work-life balance*, stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance*, stress kerja, kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Illahi sentana Kota jambi?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance*, stress kerja, kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Illahi sentana Kota jambi?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan *work-life balance*, stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah illahi sentana Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *work-life balance*, stres kerja, kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja kaeyawan pada PT. Anugrah Illahi sentana Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *work-life balance*, stres kerja, kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Illahi sentana Kota Jambi.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Temuan dalam penelitian ini harapannya bisa memberikan manfaat serta sumbangan bagi pihak-pihak terkait, di antaranya:

### 1. Bagi Akademik

- a. Memperkaya literatur dan wawasan akademik mengenai pengelolaan sumber daya manusia di industri ritel bahan bakar, yang memiliki karakteristik unik dibandingkan sektor lain.
- b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang bermaksud melakukan telaah mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, terutama di industri ritel bahan bakar.

### 2. Bagi Pihak PT Anugrah Illahi Sentana Kota Jambi

- a. Memberikan dan meningkatkan pemahaman perusahaan secara komprehensif terhadap aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri SPBU.
- b. Mengidentifikasi area-area kunci yang perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan dalam pengelolaan SDM, seperti work-life balance, manajemen stres, serta sistem kompensasi.
- c. Membantu perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dalam peningkatan kepuasan kerja pada karyawannya.

### 3. Bagi Penulis

- a. Melatih kemampuan penulis dalam mengidentifikasi, mengkaji, dan menganalisis isu-isu aktual di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks industri SPBU.

- b. Memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan dan mengintegrasikan Beragam teori dan konsep yang dipelajari selama masa studi ke dalam sebuah karya ilmiah yang bermanfaat.

