

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri Ritel Bahan Bakar Minyak Indonesia terus berkembang di era Revolusi Industri 4.0. Persaingan bisnis hilir bahan bakar minyak di Indonesia ramai oleh beberapa perusahaan besar, yaitu Pertamina, Shell, dan yang terbaru adalah Vivo. Dengan semakin banyak perusahaan sejenis, maka kondisi persaingan bisnis akan semakin kompetitif. Agar perkembangan bisnis ke depannya tidak terancam, maka perusahaan atau organisasi diharapkan mampu terus beradaptasi dengan perkembangan inovasi dengan cepat dan maksimal. Dalam meningkatkan pelayanan dan kualitasnya sudah menjadi sebuah keharusan perusahaan atau organisasi untuk dapat memanfaatkan perkembangan inovasi teknologi digital agar mampu bersaing menghadapi tantangan bisnis. Namun menyiapkan sumber daya manusia yang unggul lebih penting dari kemajuan teknologi sehingga perusahaan lebih siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Salah satu komponen perusahaan atau organisasi yang bertugas untuk menjalankan fungsi manajemen secara efektif yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia sendiri pada dasarnya berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan sehingga perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (Edy Sutrisno, 2017 hlm. 2). Sehingga, sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan agar perusahaan mampu untuk terus bertahan dan bersaing. Untuk menjaga kualitas sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya juga, bukan hanya mengutamakan pencapaian tujuan perusahaan saja tetapi juga mementingkan apa yang dibutuhkan karyawannya. Kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya yang mempengaruhi emosional dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan (Nurul Qomariah , 2020 hlm. 56). Tentunya ketika seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya, mereka memiliki ekspektasi atau harapan hasil dari pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dalam pekerjaannya akan mengerahkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya

untuk mengembangkan perusahaan, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan membuat semangat kerja karyawan menurun yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pertamina adalah Lembaga penyalur atau tempat dimana kendaraan motor atau mobil mendapatkan bahan bakar dari perusahaan stasiun pertamina. Pada usahanya SPBU Pertamina menyediakan berbagai macam bahan bakar minyak untuk mengisi kebutuhan berbagai jenis kendaraan seperti Peralite, Pertamax, dan Solar. SPBU Pertamina memiliki beberapa papan warna dengan kelengkapan pelayanannya disetiap logonya yaitu Pasti Pas, Pasti Prima, dan Green Energy Station.

SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian bahan bakar kepada konsumen yang termasuk dalam salah satu perusahaan mitra Pertamina. SPBU ini berlokasi di Jl. Raya Taman Makam Pahlawan Seribu, Serpong, Tangerang Selatan. SPBU ini termasuk dalam kategori SPBU Pasti Prima dengan hal ini SPBU Pertamina tetap memastikan bahwa takaran, mutu, dan pelayanan serta fasilitas pendukung yang diberikan memuaskan dengan melakukan pelayanan yang terbaik

Sumber daya manusia memiliki peranan penting pada usaha ini, karena dalam pelayanannya membutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pengisian bahan bakar kepada konsumen. Semua kegiatan tersebut tentunya perlu memiliki sumber daya yang memadai. Melalui karyawan khususnya bagian operator bahan bakar, persepsi kinerja perusahaan akan terbentuk, karena posisi operator bahan bakar adalah penggerak pekerjaan yang secara langsung berhubungan dengan pelanggan. Sehingga kinerja operator perlu diperhatikan dan mendapat penanganan yang serius agar kinerja mereka tetap optimal. Agar kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan yang dimiliki karyawan tinggi maka penting untuk menciptakan kepuasan kerja (Yasa & Dewi, 2018).

Namun, setelah melakukan *pra-survey* kepada 20 karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan, ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan khususnya bagian operator belum optimal, dikarenakan masih ada karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Hal ini diketahui

dari hasil *pra-survey* dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisikan mengenai indikator kepuasan kerja.

Tabel 1. Data Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase			
		Ya	%	Tidak	%
Beban pekerjaan yang dilakukan sebanding dengan gaji yang diterima	20	11	55%	9	45%
Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan	20	8	40%	12	60%
Karyawan mendapat kesempatan dari perusahaan untuk mengembangkan potensi dan kenaikan jabatan	20	10	50%	10	50%
Saya merasa puas dengan rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain	20	8	40%	12	60%
Atasan memberikan nasehat dengan baik jika karyawan melakukan kesalahan	20	10	50%	10	50%
Total	20		47%		53%

Sumber : Data Pra-Survey 2023 Diolah

Berdasarkan tabel 1, melalui data pra-survey yang telah dilakukan kepada 20 orang responden SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasakan ketidakpuasan sebesar 53% terhadap gaji, pekerjaan, karir, rekan kerja, dan pengawasan dengan persentase gaji 45%, pekerjaan 60%, karir 50%, rekan kerja 60%, serta pengawasan 50%. Berdasarkan wawancara dengan manajer SPBU Pertamina 34.15312, Bapak Zainul menyatakan bahwa belum ada riset lebih lanjut terkait kepuasan kerja karyawan khususnya pada bagian operator. Narasumber mengatakan, jika terdapat faktor-faktor yang menjadi penyebab ketidakpuasan pada karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel di atas dan dari hasil wawancara, terlihat bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan operator SPBU Pertamina 34.15312 Serpong Tangerang Selatan. Penelitian terkait kepuasan kerja di SPBU Pertamina tersebut juga belum pernah dilakukan. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengatasi ketidakpuasan

ini, karena apabila ketidakpuasan ini dibiarkan, maka akan berakibat pada turunnya kinerja karyawan (Tirtowaluyo & Turagan, 2022). Apabila kinerja karyawan menurun, maka hasil kerja tidak optimal dan akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu kelelahan kerja (*burnout*). Kelelahan kerja (*burnout*) adalah keadaan dimana karyawan merasakan kelelahan yang dapat berupa kelelahan fisik, emosional dan mental (Costa & Pinto, 2017 hlm. 4). Kelelahan tersebut adalah akibat dari proses keterlibatan yang panjang yang dialami karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kelelahan emosional dapat menimbulkan turunnya pencapaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Mangkuprawira, 2007 hlm. 193).

Berdasarkan wawancara dengan manajer SPBU Pertamina 34-15312, beliau mengatakan bahwa terdapat karyawan yang terlambat datang saat jam kerja. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan, bahwa karyawan mengaku kelelahan, sehingga terlambat untuk datang. Serta diperkuat dengan hasil *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 responden karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan.

Tabel 2. Data Pra-Survey Kelelahan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase			
		Ya	%	Tidak	%
Saya merasa energi tidak pulih walaupun sudah istirahat	20	13	65%	7	35%
Terkadang saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang mengakibatkan frustrasi, putus asa, sedih dan sensitive	20	13	65%	7	35%
Saya merasa perlu menjauh dari lingkungan pekerjaan ketika merasa jenuh	20	10	50%	10	50%

Saya merasa motivasi yang saya miliki menurun dan sering melalaikan tanggung jawab	20	9	45%	11	55%
Total	20		56,25%		43,75%

Sumber: Data Pra-Survey 2023 Diolah

Berdasarkan tabel 2, melalui data *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 karyawan SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa 56,25% karyawan mengaku merasa kelelahan kerja. SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan menerapkan rotasi *shift* kerja pagi, sore, malam. Pembagian waktu kerja operator ini pada dasarnya memiliki produktifitas, kondisi, situasi, dan tingkat stress yang berbeda.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan, bahwa karyawan mengaku mengalami kelelahan dikarenakan tidak memiliki jam istirahat dan merasa jenuh oleh aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang. Karyawan mengaku ketika mendapatkan *shift* malam, pola tidur terganggu akibat faktor lingkungan yang bising saat siang hari. Hal ini menjadi masalah yang harus diselesaikan, karena jika tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan akibat kelelahan kerja yang terjadi.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain yaitu keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* (Ariska et al., 2022). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keadaan pencapaian seorang karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupannya (Peggy G. Hutcheson, 2012 hlm. 5). Perusahaan perlu mengaplikasikan keseimbangan kehidupan kerja dalam proses peningkatan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan perlu memiliki keseimbangan kehidupan kerja untuk menyeimbangkan antara kehidupan mereka dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Berikut hasil *pra-survey* dengan jumlah 20 responden untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan.

Tabel 3. Data Pra-Survey Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase			
		Ya	%	Tidak	%
Saya merasa sulit dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadi	20	13	65%	7	35%
Masalah pribadi sering mengganggu waktu kerja	20	10	50%	10	50%
Sulit mengatur waktu untuk melakukan aktivitas pribadi	20	13	65%	7	35%
Total	20		60%		40%

Sumber: Data Pra-Survey 2023 Diolah

Berdasarkan tabel 3, melalui data *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 karyawan SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa sebesar 60% karyawan merasa tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan, karyawan mengaku jarang menghabiskan waktu bersama untuk keluarga. Karyawan merasa sulit untuk merubah jadwal libur dan mengganti jadwal *shift* kerja dengan rekan kerja, karyawan juga mengaku tidak memiliki jam istirahat sehingga hal tersebut menimbulkan adanya ketidakseimbangan diantara pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang akan berdampak pada ketidakpuasan kerja.

Adapun variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu segala keadaan yang ada disekitar karyawan di dalam perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Enny, 2019 hlm. 56). Namun, jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat karyawannya saat menjalankan pekerjaan yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Keadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat dilihat dari segi fisik dan non fisiknya. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu di perusahaan yang berbentuk fisik seperti fasilitas yang memadai, kelembaban, sirkulasi udara, serta yang lainnya. Lingkungan kerja non fisik merujuk pada kondisi yang terjadi dalam

interaksi kerja, baik antar seorang karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja lainnya.

Tabel 4. Data Pra-Survey Lingkungan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase			
		Ya	%	Tidak	%
Saya merasa aman dan nyaman dengan segala perlakuan dari rekan kerja maupun atasan	20	10	50%	10	50%
Kelengkapan dan fasilitas yang diberikan memadai untuk menunjang pekerjaan	20	9	45%	11	55%
Total	25		47,5%		52,5%

Sumber: Data Pra-Survey 2023 Diolah

Berdasarkan tabel 4, melalui data *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 orang karyawan SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki belum dikatakan baik. Hal ini terlihat pada hasil *pra-survey* yang menunjukkan bahwa 52,5% karyawan merasa lingkungan kerja yang ada tidak memberikan kenyamanan dan fasilitas kurang memadai. Dalam wawancara dengan salah satu karyawan, alat penunjang pekerjaan sering kali mengalami gangguan atau kerusakan, dimana alat untuk menyalurkan bahan bakar ke dalam kendaraan sering kali mengalami gangguan yang menyebabkan bahan bakar tumpah keluar. Karyawan juga mengaku kurang memiliki komunikasi yang baik antar-sesama rekan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan manajer SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan, narasumber mengatakan bahwa fasilitas atau alat penunjang pekerjaan karyawan khususnya bagian operator sering kali mengalami kerusakan dan terdapat alat yang sistemnya menunjukkan tanda-tanda kerusakan. Narasumber juga mengatakan, perusahaan memberikan fasilitas ruangan kepada karyawan yang digunakan untuk menyimpan barang pribadi karyawan, dikarenakan karyawan bekerja di lapangan dan tidak memiliki jam istirahat sehingga karyawan kurang memiliki waktu untuk berkumpul bersama dengan rekan kerja. Melihat fenomena

tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan belum dikatakan baik dan perusahaan harus memperbaiki kondisi ini untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya, karena jika lingkungan kerja baik maka akan tercipta kepuasan kerja, namun jika lingkungan kerja buruk masalah ketidakpuasan kerja akan muncul (Marbawi Adamy, 2016 hlm. 90).

Pekerjaan yang terlalu memberatkan dan menjenuhkan akan mengakibatkan munculnya perasaan frustrasi sehingga muncul perasaan tidak puas dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya tersebut, kinerja mereka pun tidak akan maksimal jika terus-menerus mengalami kejenuhan kerja (*burnout*). Penelitian yang telah dilakukan oleh (Putra & Mayliza, 2019) dengan judul “Pengaruh Konflik Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin” dimana terdapat pengaruh positif *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Mirna Nurmalasari, dkk, 2022) dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Transportasi Online Platform Gojek Wilayah Bandung” dimana terdapat pengaruh negatif tidak signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja Driver Transportasi Online Platform Gojek Wilayah Bandung.

Jika semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan, akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di dalam perusahaan tersebut. Sejalan dengan hasil penelitian (Annisa Nur Afifah, dkk, 2022) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung” dimana hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Hanisa Putri Pratama & Iwan Kresna Setiadi, 2021) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan *Startup* di Jakarta” terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan milenial perusahaan *startup* di Jakarta,

jika seluruh dimensi *work-life balance* meningkat, begitupun kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian (Endeka et al., 2020) dengan judul “*Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu*” tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan *work-life balance*.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Penelitian (Ardianti dkk., 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menjelaskan terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi. Lingkungan kerja mampu mengoptimalkan kepuasan kerja dari karyawannya. Apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman maka kemungkinan akan terciptanya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apriyani & Iriyanto, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada *Art Industries Boyolali*” bahwa kepuasan kerja pada lingkungan pekerjaan justru memberikan pengaruh negatif serta tidak signifikan pada kepuasan kerja dari karyawannya tersebut.

Penelitian ini memiliki acuan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mirna Nurmalasari, dkk (2022) dan penelitian Annisa Nur Afifah, dkk (2022) yang memiliki kesamaan yaitu sama-sama menggunakan *burnout* dan *worklife balance* sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan perbedaan pada penelitian ini, peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen (X). Serta perbedaan yang mendasar yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatannya. Pada penelitian yang dilakukan Mirna Nurmalasari, dkk (2022) objek penelitian yang digunakan yaitu Driver Transportasi Online Platform Gojek Wilayah Bandung di tahun 2022 dan objek penelitian yang digunakan pada penelitian Annisa Nur Afifah, dkk (2022) yaitu karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 dengan objek penelitian karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan.

Berdasarkan fenomena di atas, diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan mengenai variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja yang ditulis dengan judul **“Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dihasilkan perumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas dihasilkan tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan.

2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat atau digunakan untuk:

- Teoritis
Dapat memperluas pengetahuan terkait kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja dan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya untuk Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).
- Praktis
 - a. Untuk Organisasi atau Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dorongan atau acuan untuk organisasi atau perusahaan sebagai bahan pembelajaran serta masukan dalam memajukan perusahaan dan tujuan yang di rencanakan.
 - b. Untuk Peneliti
Penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan ilmu terkait MSDM yang diperoleh selama berkuliah di Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia.