

The Impact Of Job Compensation, Burnout, And Embeddedness On Employee Performance At PT. PAL Indonesia In Surabaya

Pengaruh Job Compensation, Burnout, Dan Embeddedness Terhadap Employee Performance Pada PT. PAL Indonesia Di Surabaya

Tisna Meylia Tivanti Ramandani^{1*}, Jojok Dwiridotjahjono²
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}
tisna.meylia79@gmail.com¹, jojok@upnjatim.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The research conducted has the aim to determine the influence of Job Compensation (X_1), Burnout (X_2), and Embeddedness (X_3) on Employee Performance (Y) at PT. PAL Indonesia in Surabaya. This kind of study employs a quantitative methodology and is associative in nature. The research analysis technique uses multiple linear regression analysis, and the target population consists of all employees of PT. PAL Indonesia in Surabaya. A sample of 94 respondents is obtained using a simple random sampling technique. The results of this research show that the variables Job Compensation (X_1), Burnout (X_2), and Embeddedness (X_3) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) as evidenced by the calculated F_{value} which is greater than F_{table} . Partial testing of Job Compensation (X_1) and Embeddedness (X_3) variables has a significant effect on Employee Performance (Y). While the Burnout (X_2) variable has an insignificant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Employee Performance, Job Compensation, Burnout, and Embeddedness

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Job Compensation (X_1), Burnout (X_2), dan Embeddedness (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. PAL Indonesia di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampling acak sederhana digunakan untuk populasi yang dituju, yang terdiri dari seluruh karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya. Sampel berjumlah 94 orang diambil, dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk analisis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel Job Compensation (X_1), Burnout (X_2), dan Embeddedness (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance (Y) dibuktikan dengan nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} . Pengujian secara parsial variabel Job Compensation (X_1) dan Embeddedness (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Employee Performance (Y). Sedangkan pada variabel Burnout (X_2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Employee Performance (Y).

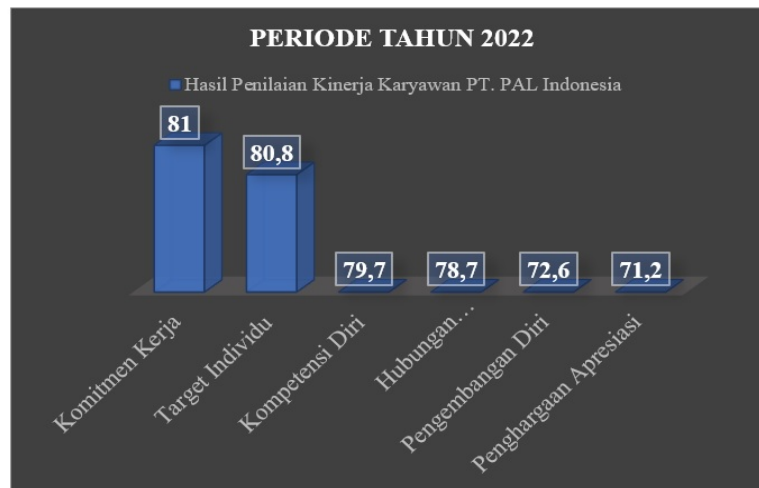
Kata Kunci : Kinerja karyawan, Kompensasi, Kelelahan kerja, dan Kelekatan kerja

1. Pendahuluan

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang ketika mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, berdasarkan ketrampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu yang dialokasikan. Kinerja karyawan adalah hal utama yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan untuk bertahan hidup. Perusahaan memiliki standar penilaian kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai dan persyaratan perusahaan. PT. PAL Indonesia di Surabaya, sebuah perusahaan BUMN yang memproduksi alat penting untuk sistem pertahanan Indonesia, terutama untuk matra laut, melakukan penilaian kinerja perusahaan selama satu tahun. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan kemajuan industri maritim negara. Karena itu, kinerja karyawan harus

diperhatikan karena penurunan kinerja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. PAL Indonesia



Sumber : *Human Capital Management* PT. PAL Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa rekapitulasi penilaian kinerja karyawan tahun 2022 menunjukkan hasil yang berbeda. Penilaian komitmen kerja menunjukkan kinerja yang sangat baik dibandingkan yang lain dengan skor 81, sedangkan penilaian penghargaan apresiasi menunjukkan kinerja yang rendah dibandingkan yang lain dengan skor 71,2. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan sangatlah baik.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan individunya. Peningkatan kompensasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini karena dengan memberikan kompensasi yang lebih baik kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian mereka saat bekerja akan meningkat, menjadi lebih fokus, dan disiplin. Sangat penting bagi karyawan untuk menerima kompensasi kerja, karena besar kecilnya kompensasi bergantung pada seberapa baik prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, jika sistem kompensasi PT. PAL Indonesia di Surabaya cukup adil untuk karyawannya, karyawan akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan menjadi lebih bertanggung jawab atas semua tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin mereka. Oleh karena itu, kompensasi sangat penting untuk menjadi lebih produktif dan berkualitas.

Selain *job compensation*, *burnout* pekerja juga memengaruhi produktivitas dan tujuan perusahaan. Ketika seorang karyawan mengalami stres kronis dan kelelahan fisik, emosional, dan mental sebagai akibat dari pekerjaan yang mereka lakukan, dikenal sebagai *burnout*. Jika karyawan mengalami perasaan lelah pekerjaan, mereka merasa tidak nyaman, tidak fokus, tidak nyaman, dan tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan mereka meninggalkan pekerjaan. PT. PAL Indonesia di Surabaya harus mengambil tindakan untuk mencegah dan mengatasi *burnout* karyawan, seperti memberikan dukungan psikologis, mengelola beban kerja, mendorong keseimbangan kerja-hidup, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Dengan melakukan ini, mereka dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan serta mengurangi dampak *burnout* pada bisnis.

Orang yang bekerja di tempat kerja pasti menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan suasana kerja dan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Ini juga disebut kelekatan kerja atau ikatan kerja. Dengan keterikatan kerja ini, memiliki banyak keuntungan bagi karyawan dan perusahaannya. Karyawan dapat menunjukkan kepada atasan citra yang baik tentang bagaimana mereka

bekerja. Karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karyawan yang setia pada pekerjaannya dan lebih menetap di perusahaan sangat menguntungkan perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Job Compensation (X₁)

Kasmir (2017:233) berpendapat bahwa kompensasi adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik yang berupa uang maupun non-uang, dan merupakan kewajiban perusahaan atas usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan selama mereka bekerja untuk perusahaan. Di sisi lain, kompensasi merupakan hak yang wajib dimiliki oleh karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Dalam Syafrizal (2021), Veithzal Rivai mengemukakan lima indikator:

1. Gaji
2. Bonus
3. Intensif
4. Asuransi
5. Tunjangan

Burnout (X₂)

Maharani dan Triyoga dalam Sintyadewi dan Dewi (2020:2309) menjelaskan bahwa job burnout adalah gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang besar, yang sering dialami oleh karyawan dan harus melayani kebutuhan banyak orang.

Sebagaimana dijelaskan oleh Baroon dan Greenberg dalam Setiawan (2018), ada beberapa tanda bahwa orang tidak menikmati pekerjaan mereka, seperti :

1. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)
2. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)
3. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)
4. Rendahnya prestasi diri (*low of personal accomplishment*)

Embeddedness (X₃)

Dijelaskan oleh Astamirani (2019), job embeddedness adalah ketika seorang pekerja tetap terikat pada suatu organisasi dan tidak ingin meninggalkan pekerjaan karena berbagai alasan. Hubungan yang kuat antara pekerja dan organisasi mendorong mereka untuk mempertimbangkan kembali keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Mitchel et al. dalam Khan et al. (2018), terdapat 3 dimensi yang menggambarkan keterlibatan dalam pekerjaan, yaitu :

1. *Fit-organization*
2. *Links-organization*
3. *Sacrifice-organization*

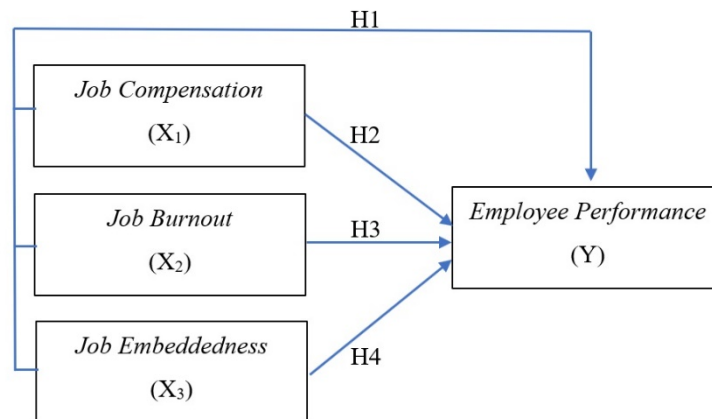
Employee Performance (Y)

Kinerja karyawan, menurut Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019), adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja karyawan mencakup informasi tentang efektivitas penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan tujuan yang diinginkan, dan efektivitas tindakan untuk mencapai tujuan. Sutrisno dalam Prayudi (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dapat diukur melalui berbagai faktor, seperti kualitas yang diberikan, kuantitas, waktu kerja, dan kolaborasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Lima indikator, menurut Mangkunegara dalam Amalia dan Rudiansyah (2019), digunakan untuk menilai kinerja karyawan secara individual. :

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas kerja
3. Kerativitas dan inovasi
4. Kerjasama tim
5. Tanggung jawab

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pada gambar 1 kerangka berpikir diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Job compensation* (X₁), *job burnout* (X₂), *job embeddedness* (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT PAL Indonesia di Surabaya.

H2 : *Job compensation* (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT PAL Indonesia di Surabaya.

H3 : *Job burnout* (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT PAL Indonesia di Surabaya.

H4 : *Job embeddedness* (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT PAL Indonesia di Surabaya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif umumnya menggunakan angka secara sistematis. Penelitian ini melibatkan semua karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya, yang berjumlah 1519 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan standar kesalahan 10%, 94 orang dipilih sebagai sampel penelitian. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Untuk pengukuran, menggunakan metode skala linkert.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Untuk menentukan sah atau tidaknya kuesioner yang digunakan, yang terdiri dari 94 responden yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian, validitasnya diuji dengan membandingkan nilai *r* hitung dan nilai *r* tabel. Hasil perhitungan validitas berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir	r hitung	Signifikan	r tabel	Keterangan
Job Compensation (X₁)				
X1.1	0,773	0,000	0,2028	Valid
X1.2	0,653	0,000		Valid
X1.3	0,748	0,000		Valid
X1.4	0,744	0,000		Valid
X1.5	0,738	0,000		Valid
X1.6	0,767	0,000		Valid
Job Burnout (X₂)				
X2.1	0,855	0,000	0,2028	Valid
X2.2	0,916	0,000		Valid
X2.3	0,903	0,000		Valid
X2.4	0,920	0,000		Valid
X2.5	0,929	0,000		Valid
X2.6	0,895	0,000		Valid
Job Embeddedness (X₃)				
X3.1	0,671	0,000	0,2028	Valid
X3.2	0,797	0,000		Valid
X3.3	0,654	0,000		Valid
X3.4	0,795	0,000		Valid
X3.5	0,676	0,000		Valid
X3.6	0,645	0,000		Valid
Employee Performance (Y)				
Y.1	0,656	0,000	0,2028	Valid
Y.2	0,764	0,000		Valid
Y.3	0,760	0,000		Valid
Y.4	0,821	0,000		Valid
Y.5	0,826	0,000		Valid
Y.6	0,786	0,000		Valid

Hasil perhitungan validitas untuk masing-masing indikator Job Compensation (X1), Job Burnout (X2), Job Embeddedness (X3), dan Employee Performance (Y) menunjukkan bahwa masing-masing indikator valid. Karena nilai r tabel selalu lebih besar dari nilai r hitung, nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,2028 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran untuk menilai tingkat reliabilitas yang ditunjukkan oleh suatu alat ukur

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Compensation (X₁)	0,830	Reliabel
Job Burnout (X₂)	0,954	Reliabel
Job Embeddedness (X₃)	0,800	Reliabel
Employee Performance (Y)	0,855	Reliabel

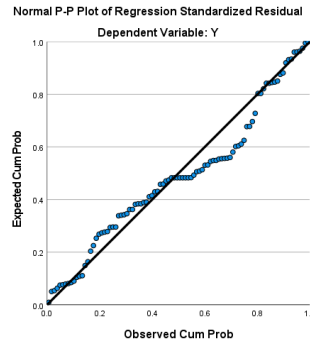
Sumber : Pengolahan data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas didapatkan hasil perhitungan masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Maka dari itu variabel *Job Compensation (X₁)*,

Job Burnout (X_2), *Job Embeddedness* (X_3), dan *Employee Performance* (Y) dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah variabel dependen, independent ataupun keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 di atas terlihat bahwa nilai-nilai sebaran data pada plot tersebar di sekitar garis diagonal atau tidak terpencar jauh dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

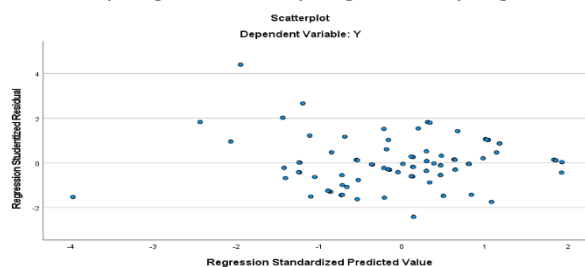
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	3,892	2,123		1,833	,070		
1 Job Compensation (X_1)	,442	,089	,465	4,979	,001	,572	1,747
Job Burnout (X_2)	-,010	,041	-,019	-,251	,803	,853	1,173
Job Embeddedness (X_3)	,427	,118	,357	3,636	,001	,518	1,930

Sumber : Pengolahan data Peneliti, 2024

Pengujian multikolinieritas pada *Job Compensation* (X_1) nilai VIF = 1,747 < 10,00 dan nilai tolerance = 0,572 > 0,100; *Job Burnout* (X_2) nilai VIF = 1,173 < 10,00 dan nilai tolerance = 0,853 > 0,100; *Job Embeddedness* (X_3) nilai VIF = 1,930 < 10,00 dan nilai tolerance = 0,518 > 0,100, sehingga dari hasil nilai VIF dan nilai tolerance ketiga variabel bebas bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 di atas maka dapat diketahui bahwa plotting (titik-titik) tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk melihat apakah antara anggota pengamatan dalam variabel bebas memiliki keterikatan satu sama lain atau tidak.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,742 ^a	,551	,536	2,307	1,771

- a. Dependent Variable : Employee Performance
- b. Predictors : (Constant), Job Embeddedness, Job Burnout, Job Compensation

Sumber : Pengolahan data Peneliti, 2024

Pengujian autokorelasi diketahui bahwa dW = 1,771 dengan signifikansi 5% dan jumlah data (n) = 94 dan variabel bebas (k) = 3, diperoleh dL = 1,599 dan dU = 1,730. Maka dU (1,730) < dW (1,771) < 4-dU (2,270) sehingga tidak terjadi autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Diperoleh Analisa regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3,892	2,123		1,833	,070
	Job Compensation (X1)	,442	,089	,465	4,979	,001
1	Job Burnout (X2)	-,010	,041	-,019	-,251	,803
	Job Embeddedness (X3)	,427	,118	,357	3,636	,001

- a. Dependent Variable : Employee Performance

Sumber : Pengolahan data Peneliti, 2024

Dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,892 + 0,442X_1 + -0,010X_2 + 0,427X_3 + 2,123$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (b0) ialah sebesar 3,892, sehingga diartikan nilai besaran *Employee Performance* (Y) ialah 3,892 satuan, dengan asumsi konstan atau tetap.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Job Compensation* (X₁) sebesar 0,442, jika *Job Compensation* mengalami kenaikan 1 satuan, maka *Employee Performance* akan mengalami peningkatan sebesar 0,442 satuan dengan asumsi variabel X₂ dan X₃ konstan (tetap).

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Job Burnout* (X_2) sebesar $-0,010$, jika *Job Burnout* ditingkatkan, maka *employee performance* akan berkurang sebesar $-0,010$ satuan dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 konstan (tetap).
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Job Embeddedness* (X_3) sebesar $0,427$, jika *Job Embeddedness* mengalami kenaikan 1 satuan, maka *employee performance* akan mengalami peningkatan sebesar $0,427$ satuan dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 konstan (tetap).
- e. Nilai standar error ialah sebesar $1,999$ menunjukkan bahwa data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar $1,999$ satuan. Semakin kecil angka standar error, maka data yang diberikat akan semakin akurat

Hasil Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F (Pengujian Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587,644	3	195,881	36,817	,001 ^b
	Residual	478,835	90	5,320		
	Total	1066,479	93			

a. Dependent Variable : Employee Performance (Y)

b. Predictors : (Constant), Job Embeddedness, Job Burnout, Job Compensation

Sumber : Pengolahan data Peneliti, 2024

Pengujian uji F didapatkan hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $36,817 > 2,706$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga disimpulkan secara simultan variabel bebas (*Job Compensation*, *Job Burnout*, dan *Job Embeddedness*) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*Employee Performance*).

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t (Pengujian Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3,892	2,123	1,833	,070
	Job Compensation (X1)	,442	,089	4,979	,001
	Job Burnout (X2)	-,010	,041	-,251	,803
	Job Embeddedness (X3)	,427	,118	3,636	,001

a. Dependent Variable : Employee Performance

Sumber : Pengolahan data Peneliti, 2024

Pengujian uji t didapatkan hasil pada variabel *Job Compensation* (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,979 > 1,987$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga disimpulkan secara parsial *Job Compensation* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y).

Pengujian uji t didapatkan hasil pada variabel *Job Burnout* (X_2) $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $-0,251 < 1,987$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sehingga disimpulkan secara parsial *Job Burnout* (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* (Y).

Pengujian uji t didapatkan hasil pada variabel *Job Embeddedness* (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,636 > 1,987$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sehingga disimpulkan secara parsial *Job Embeddedness* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y).

Pembahasan

Pengaruh Variabel *Job Compensation* (X_1), *Burnout* (X_2), dan *Embeddedness* (X_3) terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT. PAL Indonesia di Surabaya secara Simultan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan uji simultan (uji F) maka diketahui hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $36,817 > 2,706$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan nilai signifikansi 0,000 dan tingkat signifikansi 5% atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *Job Compensation* (X_1), *Job Burnout* (X_2), dan *Job Embeddedness* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat *Employee Performance* (Y) pada PT. PAL Indonesia di Surabaya.

Penelitian ini secara teoritis relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Fizdian Arismunandar dan Hazmanan Khair (2020) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan" yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi, analisis jabatan, dan pola pengembangan karir yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Kevin Natasya Firstly dan Acep Samsudin (2023) dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan *Role Conflict* Terhadap Kinerja Pada Karyawan Wanita PT. Karyaterang Sedati Sidoarjo" yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance*, *burnout*, dan *role conflict* yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan wanita. Untuk penelitian lain yang dilakukan oleh Noviansyah, Hilmi Wiranawata, Linda Kurniawati (2023) dengan judul "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan *Job Embeddedness* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama" yang menunjukkan pengaruh antara dukungan organisasi dan *job embeddedness* yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel *Job Compensation* (X_1) terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT. PAL Indonesia di Surabaya secara Parsial

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh hasil nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,979 > 1,987$, dengan nilai signifikansi 0,001 kurang dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa *job compensation* (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* (Y) PT. PAL Indonesia di Surabaya.

Dari hasil penelitian ini, secara teoritis relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Fizdian Arismunandar dan Hazmanan Khair (2020) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan" menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Pengaruh Variabel *Burnout* (X_2) terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT. PAL Indonesia di Surabaya secara Parsial

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh hasil nilai hitung $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ yaitu $-0,251 < -1,987$, dengan nilai signifikansi 0,803 lebih dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,05, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa *Job Burnout* (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) PT. PAL Indonesia di Surabaya.

Dari hasil penelitian ini, secara teoritis relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kevin Natasya Firstly dan Acep Samsudin (2023) dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan *Role Conflict* Terhadap Kinerja Pada Karyawan Wanita PT. Karyaterang Sedati Sidoarjo" menyatakan bahwa *burnout* secara parsial pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan wanita PT. Karyaterang Sedati Sidoarjo.

Pengaruh Variabel *Embeddedness* (X_3) terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT. PAL Indonesia di Surabaya secara Parsial

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh hasil nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,636 > 1,987$, dengan nilai signifikansi 0,001 kurang dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa *Job Embeddedness* (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) PT. PAL Indonesia di Surabaya.

Dari hasil penelitian ini, secara teoritis relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviansyah, Hilmi Wiranawata, dan Linda Kurniawati (2023) dengan judul "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan *Job Embeddedness* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama" menyatakan bahwa *embeddedness* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *Job Compensation*, *Job Burnout*, dan *Job Embeddedness* terhadap *Employee Performance* pada PT. PAL Indonesia di Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan semua variabel bebas *Job Compensation* (X_1), *Job Burnout* (X_2), dan *Job Embeddedness* (X_3) dengan *Employee Performance* (Y) berpengaruh secara positif dan signifikan pada karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya
2. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan variabel *Job Compensation* (X_1) dengan *Employee Performance* (Y) berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya
3. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan variabel *Job Burnout* (X_2) dengan *Employee Performance* (Y) berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya
4. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan variabel *Job Embeddedness* (X_3) dengan *Employee Performance* (Y) berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran bagi perusahaan terkait. Untuk PT. PAL Indonesia di Surabaya dapat memperhatikan dan mengembangkan aspek penting yang ada dalam variabel terkait yaitu (*job compensation, burnout, dan embeddedness*). Hal ini akan memungkinkan karyawan karyawan untuk memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258-1266.
- Sintyadewi, N. P. M. N. & Dewi, I. G. A. M. (2020). Peran Burnout Memediasi Pengaruh STres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2308-2331
- Setiawan, R. (2018). Architecture of Human Resource Management System at Universities. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. Vol. 434, No. 1, page. 1-9

- Astamarini, R. O. (2019). Analisis Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Purnama Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 430-436.
- Khan, M., Aziz, S., Afsar, B., & Latif, A. (2018). The Effect of Job Embeddedness on Turnover Intentions, Work Engagement, and Job Performance. *Journal of Tourism & Hospitality*, 07(03), 1–9.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.