

**PENGARUH *JOB COMPENSATION*, *BURNOUT* DAN *EMBEDDEDNESS*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE***

(Studi Pada Karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya)

SKRIPSI



OLEH :

TISNA MEYLIA TIVANTI RAMANDANI

NPM. 20042010111

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR**

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

SURABAYA

2024

**PENGARUH *JOB COMPENSATION*, *BURNOUT* DAN *EMBEDDEDNESS*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE***

(Studi Pada Karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya)

SKRIPSI



OLEH :

TISNA MEYLIA TIVANTI RAMANDANI

NPM. 20042010111

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

SURABAYA

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *COMPENSATION*, *BURNOUT* DAN *EMBEDDEDNESS*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE***

(Studi Pada Karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya)

Disusun Oleh :

TISNA MEYLIA TIVANTI RAMANDANI

NPM. 20042010111

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

PEMBIMBING

Dr. Jojok Dwiridotjahjono, S.Sos., M.Si.

NIP. 197011012021211004

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Dr. Gatur Suramoaji, S.Sos., M.Si

NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *JOB COMPENSATION*, *BURNOUT*, DAN *EMBEDDEDNESS*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
(Studi Pada Karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya)**

Disusun Oleh :

Tisna Meylia Tivanti
NPM. 20042010111

Telah Dipertahankan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi Program Studi
Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 28 Maret 2024

Menyetujui,

PEMBIMBING UTAMA


TIM PENGUJI

1. Ketua


Dr. Jojok Dwiridotjahjono., S.Sos., M.Si
NIP. 197011012021211004


Yanda Bara Kusuma, S.AB., M.AB
NIP. 198910302020121007

2. Sekretaris


Dra. Lia Nirawati, M.Si
NIP. 196009241993032001

3. Anggota


Dr. Jojok D., S.Sos., M.Si
NIP. 197011012021211004

Mengetahui,
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK


Dr. Catur Suratnoaji, S.Sos., M.Si
NIP. 196804182021211006

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Tisna Meylia Tivanti

NPM : 20042010111

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Judul Skripsi :

PENGARUH JOB COMPENSATION, BURNOUT DAN EMBEDDEDNESS TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE

(Studi Pada Karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya pribadi saya dibuktikan melalui cek plagiasi dengan ketentuan maksimal 30 persen untuk diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar sastra I di Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
2. Semua sumber yang digunakan dalam penulisan skripsi ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya asli saya atau merupakan hasil plagiarisme dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku.

Surabaya, 31 Maret 2024

Yang membuat pernyataan



Tisna Meylia Tivanti

NPM. 20042010111

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan berkat, rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Job Compensation, Burnout Dan Embeddedness Terhadap Employee Performance (Studi Pada Karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya)*”** ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan tugas akhir Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Penulis menyadari bahwa dalam Menyusun proposal masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan, baik dari materi maupun penyajiannya. Penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Dr. Jajok Dwiridotjahjono, S.Sos.,M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah menyempatkan waktunya untuk membimbing serta mendukung dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu, penulis juga berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada :

1. Bapak Dr. Catur Suratnoaji, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

3. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan dukungan kepada penulis.
4. Manager dan Karyawan Perusahaan PT. PAL Indonesia di Surabaya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kusioner ini berdasarkan pengalaman pribadi demi keberhasilan penelitian.
5. Kedua orang tua, Bapak Muhammad Khoirul Amin dan Ibu Riski Andani, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis yang selalu memberikan dukungan moral dan material serta senantiasa memberikan do’a restu, dukungan, perhatian, dan nasihat hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
6. Adik-adik tercinta penulis, Ardhana Rassyia Raka Ramadhan dan Arkanza Gibran Dikta Ramadhan yang telah menjadi penyemangat, penghibur, dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan pengerjaan skripsi ini
7. Teman seperjuangan penulis Tarisa Dewi Hajar, Syafira Chamila Rahma, Affiva Lindi Damayanti, Nabila Yasmin Widyana, Wilda Maulidiyah, dan teman-teman Tax Center yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam pengerjaan skripsi.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, tidak ada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran yang telah memberikan

bantuan, penulis berterimakasih atas segala dukungan, bantuan dan doanya dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan saya nantikan demi kesempurnaan skripsi ini mengingat bahwa tidak ada sesuatu yang datang sempurna tanpa saran yang membangun. Selain itu, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya khususnya dan pembaca pada umumnya.

Surabaya, Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	17
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
1.4.1 Manfaat Teoritis	17
1.4.2 Manfaat Praktis	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
2.1 Penelitian Terdahulu	19
2.2 Tinjauan Pustaka	28
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	28
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	28
2.2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	30
2.2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	32
2.2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	34

2.2.1.5	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	37
2.2.1.6	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	42
2.2.1.7	Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	44
2.2.1.8	Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	45
2.2.2	Kompensasi Kerja (<i>Job Compensation</i>).....	47
2.2.2.1	Pengertian Kompensasi Kerja (<i>Job Compensation</i>).....	47
2.2.2.2	Faktor Kompensasi Kerja (<i>Job Compensation</i>)	56
2.2.2.3	Indikator Kompensasi Kerja (<i>Job Compensation</i>)	60
2.2.3	Kelelahan Kerja (<i>Job Burnout</i>)	63
2.2.3.1	Pengertian Kelelahan Kerja (<i>Job Burnout</i>)	63
2.2.3.2	Faktor Kelelahan Kerja (<i>Job Burnout</i>).....	68
2.2.3.3	Indikator Kelelahan Kerja (<i>Job Burnout</i>).....	71
2.2.4	Kelekatan Kerja (<i>Job Embeddedness</i>)	73
2.2.4.1	Pengertian Kelekatan Kerja (<i>Job Embeddedness</i>)	73
2.2.4.2	Faktor Kelekatan Kerja (<i>Job Embeddedness</i>)	76
2.2.4.3	Indikator Kelekatan Kerja (<i>Job Embeddedness</i>).....	78
2.2.5	Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>).....	79
2.2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)	79
2.2.5.2	Faktor Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>).....	82
2.2.5.3	Indikator Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>) ..	86
2.2.6	Hubungan Antar Variabel	88
2.2.6.1	Pengaruh <i>Job Compensation</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	88
2.2.6.2	Pengaruh <i>Job Burnout</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	90

2.2.6.3 Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	92
2.3 Kerangka Berpikir	93
2.4 Hipotesis.....	97
BAB III METODE PENELITIAN	98
3.1 Jenis Penelitian	98
3.2 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	98
3.2.1 Definisi Operasional.....	98
3.2.1.1 Variabel Bebas atau <i>Independen</i> (X)	99
3.2.1.2 Variabel Terikat atau <i>Dependen</i> (Y)	102
3.2.2 Pengukuran Variabel.....	103
3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Penarikan Sampel	105
3.3.1 Populasi.....	105
3.3.2 Sampel.....	105
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	107
3.4 Teknik Pengumpulan Data	107
3.4.1 Jenis Data	107
3.4.2 Sumber Data.....	108
3.4.3 Teknik Pengumpulan Data.....	109
3.5 Teknik Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis	110
3.5.1 Uji Validitas	110
3.5.2 Uji Reabilitas.....	112
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	113
3.5.3.1 Uji Normalitas	113
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas	115

3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	115
3.5.3.4	Uji Autokorelasi	116
3.5.4	Analisis regresi Linier Berganda.....	117
3.6	Analisis Korelasi	118
3.7	Uji Hipotesis.....	119
3.7.1	Uji F (Simultan)	119
3.7.2	Uji t (Parsial).....	121
3.8	Jadwal Penelitian.....	122
3.8.1	Tempat Penelitian.....	122
3.8.2	Waktu Penelitian	123
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	125
4.1	Hasil Penelitian	125
4.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	125
4.1.1.1	Sejarah Perusahaan.....	125
4.1.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan	129
4.1.1.3	Lokasi Perusahaan.....	130
4.1.1.4	Budaya Kerja Perusahaan.....	131
4.1.1.5	Struktur Organisasi PT. PAL Indonesia.....	132
4.1.2	Penyajian Data	146
4.1.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden	146
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin... 146	
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	147
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	148
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja... 149	

4.1.2.2	Deskripsi Jawaban Responden	150
1.	Deskripsi Variabel <i>Job Compensation</i> (X_1)	150
2.	Deskripsi Variabel <i>Job Burnout</i> (X_2)	153
3.	Deskripsi Variabel <i>Job Embeddedness</i> (X_3)	157
4.	Deskripsi Variabel <i>Employee Performance</i> (Y)	160
4.2	Analisis Dan Uji Hipotesis	163
4.2.1	Uji Validitas	163
4.2.2	Uji Reabilitas	165
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	166
4.2.3.1	Uji Normalitas	166
4.2.3.2	Uji Multikolonieritas	167
4.2.3.3	Uji Heteroskedasitas	169
4.2.3.4	Uji Autokorelasi	171
4.2.4	Analisis Regresi Linier Berganda	173
4.2.5	Uji Korelasi	175
4.2.5.1	Uji Korelasi Berganda	175
4.2.5.2	Uji Korelasi Parsial	177
4.2.6	Pengujian Hipotesis	180
4.2.6.1	Uji F (Uji Simultan)	180
4.2.6.2	Uji t (Uji Parsial)	182
1.	Uji Parsial Pengaruh <i>Job Compensation</i> (X_1) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y)	184
2.	Uji Parsial Pengaruh <i>Job Burnout</i> (X_2) Terhadap <i>Employee</i> <i>Performance</i> (Y)	185
3.	Uji Parsial Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> (X_3) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y)	186

4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	188
4.3.1	Pengaruh Secara Simultan.....	188
4.3.2	Pengaruh Secara Parsial	190
4.3.2.1	Pengaruh <i>Job Compensation</i> (X ₁) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y)	190
4.3.2.2	Pengaruh <i>Job Burnout</i> (X ₂) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y)	192
4.3.2.3	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> (X ₃) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y)	194
4.3.3	Pembahasan Uji Korelasi	196
4.3.4	Matriks Hasil Penelitian.....	198
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		206
5.1	Kesimpulan.....	206
5.2	Saran.....	207
DAFTAR PUSTAKA		209
LAMPIRAN.....		213

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya.....	4
Tabel 1. 2	Data Jenis Kompensasi PT. PAL Indonesia di Surabaya...	8
Tabel 1. 3	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. PAL Indonesia	15
Tabel 2.1	Perbedaan Antara Stress Dan Burnout.....	66
Tabel 2.2	Kerangka Berpikir	96
Tabel 3.1	Operasional Variabel <i>Job Compensation</i>	100
Tabel 3.2	Operasional Variabel <i>Job Burnout</i>	101
Tabel 3.3	Operasional Variabel <i>Job Embeddedness</i>	102
Tabel 3.4	Operasional Variabel <i>Employee Performance</i>.....	103
Tabel 3.5	Skala Variabel Penelitian.....	104
Tabel 3.6	Skala Likert (Bentuk Checklist).....	110
Tabel 3.7	Jadwal Penelitian.....	123
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	146
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	147
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	148
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	149
Tabel 4.5	Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job Compensation (X₁)</i>	150
Tabel 4.6	Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job Burnout (X₂)</i>	153
Tabel 4.7	Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job Embeddedness (X₃)</i>.....	157
Tabel 4.8	Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Employee Performance (Y)</i>.....	160
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas.....	164
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	166
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	168
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedasitas Rank Spearman.....	169

Tabel 4.13	Hasil Uji Autokorelasi	172
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	173
Tabel 4.15	Hasil Uji Korelasi Berganda.....	176
Tabel 4.16	Hasil Analisis Korelasi Parsial	177
Tabel 4.17	Hasil Uji F	180
Tabel 4.18	Hasil Uji t.....	183
Tabel 4.19	Matriks Hasil Penelitian	198

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kurva Uji Simultan (Uji F).....	121
Gambar 3.2	Kurva Uji Parsial (Uji t)	122
Gambar 4.1	Logo PT. PAL Indoensia.....	125
Gambar 4.2	Logo AKHLAK.....	127
Gambar 4.3	Lokasi PT. PAL Indonesia.....	131
Gambar 4.4	Stuktur Organisasi PT. PAL Indonesia.....	133
Gambar 4.5	Hasil Uji Normalitas.....	167
Gambar 4.6	Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	171
Gambar 4.7	Kurva Uji F	182
Gambar 4.8	Kurva Uji t Job Compensation (X_1).....	184
Gambar 4.9	Kurva Uji t Job Burnout (X_2).....	186
Gambar 4.10	Kurva Uji t Job Embeddedness (X_3).....	187
Gambar 4.11	Pembahasan Uji Korelasi.....	197

ABSTRAK

Tisna Meylia Tivanti Ramandani, 20042010111, Pengaruh *Job Compensation*, *Burnout*, Dan *Embeddedness* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. PAL Indonesia Di Surabaya

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

ABSTRACT

Tisna Meylia Tivanti Ramandani, 20042010111, *The Impact Of Job Compensation, Burnout, And Embeddedness On Employee Performance At PT. PAL Indonesia In Surabaya*

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*