

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era modern saat ini yang ditandai dengan perkembangan revolusi industri 4.0 tidak dapat dihindari lagi oleh masyarakat di seluruh belahan dunia. Bagi seorang pebisnis cerdas perkembangan teknologi yang semakin maju, mereka berlomba-lomba untuk mencari peluang yang dapat menguntungkan bagi mereka. Pada dasarnya teknologi diciptakan guna membantu aktivitas manusia dalam bekerja sehari-hari. Oleh karena itu, teknologi akan terus dikembangkan agar aktivitas manusia semakin mudah terselesaikan dengan bantuan peralatan ciptaan manusia (Refrisca Lintang, 2022).

Salah satu sektor yang memanfaatkan perkembangan teknologi untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik adalah sektor bisnis. Organisasi bisnis merupakan kumpulan beberapa orang yang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang sama, tidak lain tujuan tersebut adalah mendapatkan keuntungan (*profit*) melalui beberapa kegiatan yang telah direncanakan. Semakin canggih teknologi yang dimiliki sebuah organisasi bisnis, maka semakin tinggi pula tingkat produktifitas organisasi (Refrisca Lintang, 2022).

Dalam organisasi bisnis era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi yang mengharuskan suatu perusahaan dapat meningkatkan cara kerja secara lebih efektif dan efisien. Kemajuan dari suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebab kunci

sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi rating manusia juga merupakan rating yang penting pula. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dipunyai sangat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi hendak senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang jadi tujuan instansi hendaknya tercapai.

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus berusaha untuk dapat meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama sebagai penggerak kegiatan operasional perusahaan. Dalam penerapannya, sumber daya manusia memiliki tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan masing-masing. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka manajemen perusahaan harus dapat mengatur dan memberdayakannya secara optimal. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan.

Pengembangan SDM baik yang bekerja disektor publik maupun sektor swasta perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelantikan karyawan tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan

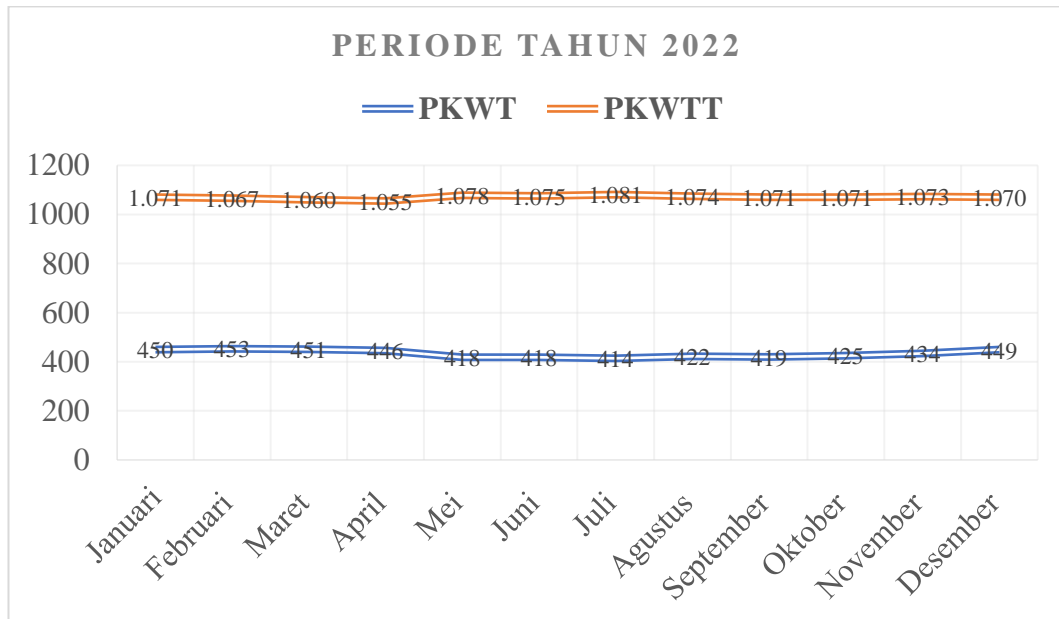
tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi atau perusahaan sebagai keseluruhan.

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memnuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan merupakan aspek penting dan asset perusahaan yang sangat berharga. Dapat diumpamakan bahwa karyawan adalah darah didalam tubuh yang membantu perusahaan, maka perusahaan memiliki kewajiban serta tanggung jawab untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan penghargaan yang pantas sesuai dengan kinerjanya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan Pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang

bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya



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

Tabel 1.1 merupakan data karyawan tahun 2022 dari PT. PAL Indonesia di Surabaya, dengan rincian total karyawan kontrak dan tetap. Pada PKWT atau Tenaga Kerja Kontrak total karyawan mengalami ketidakstabilan. Pada bulan Januari terdapat sebanyak 450 karyawan, selanjutnya di bulan Februari meningkat sebanyak 3 atau 0,006%. Kemudian pada bulan Maret menurun sebanyak 2 atau 0,004%, selanjutnya di bulan April menurun sebanyak 5 atau 0,011%. Selepas itu di bulan Mei menurun sebanyak 28 atau 0,062%, selanjutnya di bulan Juni tidak mengalami perubahan. Pada bulan Juli menurun sebanyak 4 atau 0,009%, selanjutnya di bulan Agustus meningkat sebanyak 8 atau 0,019%. Kemudian pada bulan September menurun sebanyak 3 atau

0,007%, selanjutnya di bulan Oktober meningkat sebanyak 6 atau 0,014%. Selepas itu di bulan November meningkat sebanyak 9 atau 0,021%, selanjutnya di bulan Desember meningkat sebanyak 15 atau 0,034%.

Pada PKWTT atau Tenaga Kerja Tetap total karyawan mengalami ketidakstabilan. Pada bulan Januari terdapat sebanyak 1071 karyawan, selanjutnya di bulan Februari menurun sebanyak 4 atau 0,003%. Kemudian pada bulan Maret menurun sebanyak 7 atau 0,006%, selanjutnya di bulan April menurun sebanyak 5 atau 0,004%. Selepas itu di bulan Mei meningkat sebanyak 23 atau 0,021%, selanjutnya di bulan Juni menurun sebanyak 3 atau 0,002%. Pada bulan Juli meningkat sebanyak 6 atau 0,005%, selanjutnya di bulan Agustus menurun sebanyak 7 atau 0,006%. Kemudian pada bulan September menurun sebanyak 3 atau 0,002%, selanjutnya di bulan Oktober tidak mengalami perubahan. Selepas itu di bulan November meningkat sebanyak 2 atau 0,001%, selanjutnya di bulan Desember menurun sebanyak 3 atau 0,002%.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam PT. PAL Indonesia di Surabaya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktifitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila

memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi yang memuaskan. Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan luas dan berketrampilan, serta mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Keberhasilan pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan yang mendalam, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sikap perilaku yang dimiliki karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Indikator kinerja menggambarkan beberapa aspek kinerja yang sangat kritis dari sebuah perusahaan atau organisasi yang akan menentukan sukses tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut pada masa kini maupun masa depan. Selanjutnya ada banyak indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait dengan pengelolaan karyawan yang meliputi absensi, motivasi dan komitmen, ide atau sarana yang membangun, produktivitas pegawai, kepuasan pegawai, loyalitas pegawai, jam kerja dan sebagainya. Oleh karena itu, setiap indikator yang dijadikan ukuran terhadap kinerja seseorang merupakan hal-hal yang sebaiknya ditindaklanjuti dengan cermat demi kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Karyawan selalu dituntut untuk bekerja dan menjalankan visi maupun misi perusahaan dengan sebaik-baiknya. Sementara

itu, tugas perusahaan adalah memberikan timbal balik yang sesuai dengan tugas dan kemampuan para karyawannya. Dengan timbal balik yang sesuai, seorang karyawan akan berusaha memaksimalkan kinerjanya. Timbal balik ini dapat berupa gaji yang sepadan, insentif apabila mencapai target yang ditetapkan, juga kesejahteraan yang berupa kenyamanan kerja dan penciptaan hubungan baik dengan sesama karyawan maupun dengan pihak atasan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *job compensation* atau kompensasi kerja yang diterima karyawan dari perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2018) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sebuah kewajiban yang diterima karyawan dari perusahaan atas dasar imbalan kepada karyawan karena telah bersedia menyumbang tenaga dan pikirannya untuk memajukan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Bagi perusahaan memberikan kompensasi merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, sedangkan menurut karyawan menerima kompensasi merupakan hak yang harus didapatkan selama bekerja. *Job compensation* yang diberikan oleh perusahaan berbeda-beda, ditentukan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan. Dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan jasa yang diterima karyawan karena telah menyumbangkan tenaga dan pikiran guna membantu mewujudkan perusahaan.

Tabel 1.2 Data Jenis Kompensasi PT. PAL Indonesia di Surabaya

No.	Bentuk Kompensasi	Keterangan
1.	Gaji	Gaji yang diberikan setiap bulan dan diterima pada tanggal 27
2.	Tunjangan Kesehatan	Tunjangan kesehatan berupa BPJS yang menjamin karyawan dan keluarga
3.	Tunjangan Hari Tua	Tunjangan hari tua berupa dana pensiun pada karyawan
4.	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang merayakan hari besar agamanya masing-masing
5.	Pinjaman	PT. PAL Indonesia di Surabaya menyediakan pinjaman kepada karyawan

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

Dari tabel 1.2 kompensasi yang diberikan oleh PT. PAL Indonesia di Surabaya dapat bersifat langsung melalui gaji pokok yang diberikan setiap bulan, dan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan PT. PAL Indonesia seperti tunjangan Kesehatan, tunjangan hari tua, Tunjangan Hari Raya (THR), dan pinjaman yang diberikan oleh PT. PAL Indonesia di Surabaya.

Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dan instansi atas kontribusi pegawai merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan

meningkatkan taraf kesejahteraan mereka. *Job compensation* penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai di antara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. *Job compensation* dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. *Job compensation* menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. *Job compensation* yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat.

Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari

seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi.

Pemberian *job compensation* atau kompensasi kerja sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan PT. PAL Indonesia di Surabaya cukup adil untuk karyawannya, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh pimpinan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Menurut Niswati dalam Jannah (2021) dalam suasana bekerja pada setiap organisasi, setiap individu pasti memiliki masalah terlepas dari jabatan yang dipegangnya. Salah satu masalah yang sedang krusial di dunia kerja saat ini adalah *burnout*. Hal ini karena *burnout* seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan, *burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Pada hakikatnya bekerja merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tujuannya adalah untuk memperoleh imbalan yang sesuai dan

berguna untuk mencukupi kebutuhannya. Rutinitas dalam pekerjaan membuat seseorang terkadang mengalami *burnout*. *Burnout* bisa terjadi di manapun termasuk di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan *burnout* dapat menurunkan motivasi dalam bekerja. Maslach dan Leiter dalam Jannah (2021) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Burnout dapat dijelaskan sebagai kondisi yang dirasakan oleh karyawan berupa stres kronis, dimana karyawan merasa lelah, baik secara fisik, emosional, dan mental yang diakibatkan oleh pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki perasaan *burnout* ini merasa keberatan terkait tantangan akan tanggung jawab dalam bekerja. Apabila karyawan telah merasakan *job burnout*, maka dapat mempengaruhi pekerjaan, seperti tidak fokus dalam bekerja, merasa tidak nyaman, dan tidak puas terkait pekerjaan yang dapat membuat karyawan cenderung memilih untuk pergi dari pekerjaannya.

Oleh karena itu, manajemen perlu mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan mengatasi *job burnout*, seperti memberikan dukungan psikologis, mengelola beban kerja, mempromosikan keseimbangan kerja-hidup, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Dengan

demikian, dapat membantu meningkatkan kinerja dan kebahagiaan karyawan, serta mengurangi dampak negatif *burnout* pada organisasi.

Para karyawan ketika memiliki pekerjaan tentunya menyesuaikan lingkungan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan menciptakan suasana tempat kerjanya lebih baik dan dapat dirasakan kenyamanan untuk pekerjaannya. Hal itu juga disebut dengan kelekatan kerja. Kelekatan kerja atau *job embeddedness* menurut Mitchel dalam Estiana, dkk (2023) yaitu sebuah jaringan yang mendorong pekerja agar tetap menetap didalam sebuah perusahaan, dan dalam jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas didalamnya. *Job embeddedness* menggambarkan bahwa betapa para sumber daya manusia terjalin pada pekerjaan dan perusahaan dimana mereka bertugas sebab akumulasi akibat aspek-aspek yang berawal dari dalam dan luar pekerjaan tersebut. *Job embeddedness* tersebut mengulas tentang tingkat karyawan menempatkan diri terhadap pekerjaan dan perusahaannya, hubungan individu karyawan didalam dan diluar pekerjaannya, dan apa saja yang karyawan korbankan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Para karyawan seringkali mengorbankan waktu dan tenaga dengan keluarga atau kerabatnya dan lebih memilih bekerja keras pada perusahaan. Hal itu juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya dan mempertahankan karirnya agar tetap memiliki pekerjaan.

Karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan

organisasi ditempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasa dirinya memiliki keterikatan yang kuat atau tinggi dengan pekerjaannya maka akan timbul rasa kepuasan. Namun jika karyawan tersebut merasa keterikatan terhadap pekerjaannya itu rendah, maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang rendah.

Dengan keterikatan kerja tersebut, memiliki berbagai manfaat terhadap karyawan dan perusahaannya. Bagi karyawan, mereka dapat menimbulkan citra baik kepada atasan terhadap kinerja mereka dan menyebabkan benefit mereka seperti upah dan tunjangan bertambah. Selain itu, karyawan juga mampu melindungi karirnya dari kehilangan pekerjaan. Bagi perusahaan itu sendiri, karyawan yang melekat pada pekerjaannya dan lebih menetap pada perusahaan sangat menguntungkan perusahaan karena perusahaan juga membutuhkan SDM untuk melancarkan tujuan yang ingin dipenuhi. Faktor-faktor yang menyebabkan adanya kelekatan kerja (*job embeddedness*) ini adalah demografi, *self efficacy*, kepuasan kerja, *career barriers*, *organizational trust*, dan *organizational commitment*. Faktor tersebut dapat membuat karyawan lebih melekatkan diri terhadap pekerjaan dan perusahaannya serta mempertahankan karirnya dalam bekerja

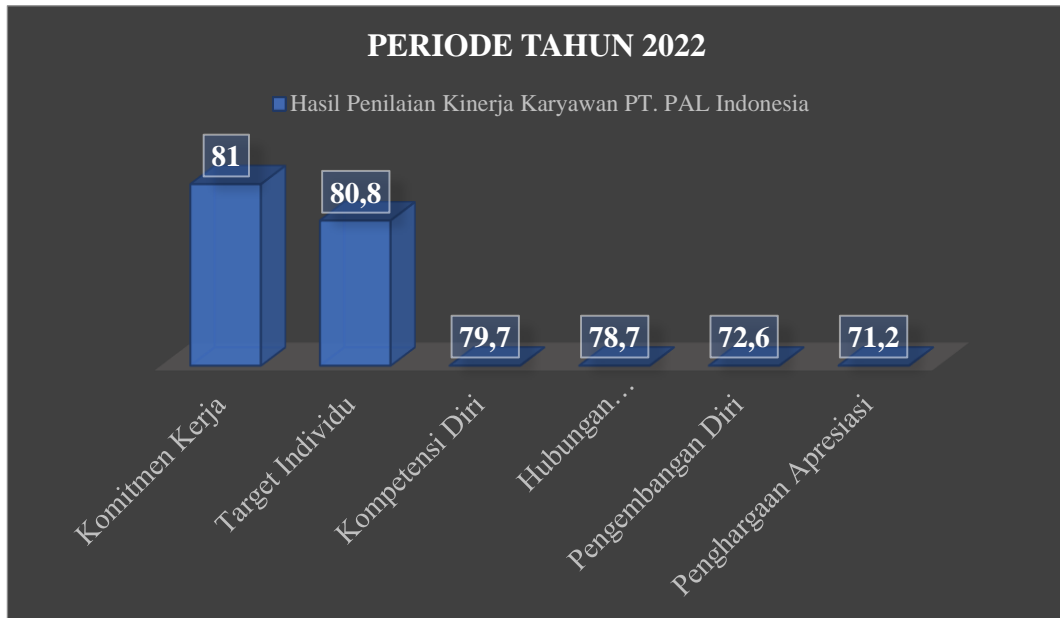
Menurut Mitchel dalam Estiana, dkk (2023) *job embeddedness* mencakup dua aspek utama, yang pertama yaitu *link* atau ikatan, mengacu pada ikatan individu dengan elemen-elemen tertentu dalam pekerjaannya, seperti rekan kerja, atasan, tugas-tugas pekerjaan, dan organisasi tempat mereka bekerja. *Link* mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan berbagai aspek

pekerjaan mereka. Misalnya, seorang karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan merasa bahwa pekerjaannya cocok dengan keterampilan dan minatnya akan memiliki tingkat ikatan yang tinggi. Yang kedua *fit* atau kesesuaian, mengacu pada sejauh mana pekerjaan dan organisasi sesuai dengan kehidupan pribadi dan profesional seorang karyawan. *Fit* mencakup elemen-elemen seperti lokasi geografis, komunitas tempat tinggal, dan aspek-aspek lain dari kehidupan di luar pekerjaan. Misalnya, jika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya cocok dengan kebutuhan keluarganya dan memungkinkan mereka menjaga keseimbangan kerja-hidup yang baik, mereka akan memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi.

Konsep ini telah menjadi penting dalam memahami retensi karyawan, motivasi, kinerja, dan kontribusi individu terhadap kesuksesan organisasi. Kinerja yang dihasilkan karyawan dapat mempengaruhi perkembangan kinerja perusahaan untuk kedepannya dengan memperhatikan beberapa aspek, seperti sikap dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan, hasil produksi yang didapatkan, target-target perusahaan yang mulai tercapai, dan lain sebagainya.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup di perusahaan, dimana perusahaan memiliki standar penilaian kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai atau kebutuhan yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu kinerja dari para karyawan perlu mendapat perhatian, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1.3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. PAL Indonesia



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

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rekapitulasi penilaian kinerja karyawan tahun 2022 memiliki hasil yang berbeda, dimana penilaian dari komitmen kerja menciptakan hasil kinerja yang sangat tinggi diantara yang lainnya dengan skor 81. Hal ini bisa kita lihat bahwa komitmen kerja dari karyawan pada perusahaan sangatlah baik. Sedangkan penilaian dari penghargaan apresiasi menciptakan hasil kinerja yang rendah diantara yang lainnya dengan skor 71,2. Hal ini bisa kita lihat bahwa penghargaan apresiasi dari karyawan pada perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai.

Dari beberapa variabel yang telah dibahas sebelumnya, terdapat keterikatan variabel *job compensation*, *job burnout* dan *job embeddedness* dengan *employee performance*. Berdasarkan berapa teori dan data yang telah didapatkan penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan observasi tentang pengaruh dari variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PAL Indonesia di Surabaya dengan mengambil judul “**Pengaruh Job Compensation, Burnout Dan Embeddedness Terhadap Employee Performance (Studi Pada Karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya)**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat disusun suatu rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah *job compensation*, *job burnout* dan *job embeddedness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT. PAL Indonesia di Surabaya ?
2. Apakah *job compensation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT. PAL Indonesia di Surabaya ?
3. Apakah *job burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT. PAL Indonesia di Surabaya ?
4. Apakah *job embeddedness* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT. PAL Indonesia di Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dijelaskan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job compensation*, *job burnout* dan *job embeddedness* secara simultan terhadap *employee performance* PT. PAL Indonesia di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job compensation* secara parsial terhadap *employee performance* PT. PAL Indonesia di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job burnout* secara parsial terhadap *employee performance* PT. PAL Indonesia di Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job embeddedness* secara parsial terhadap *employee performance* PT. PAL Indonesia di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan deskripsi tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat dijelaskan manfaat dari penelitian ini yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia dan memberikan pengetahuan lebih luas berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti serta untuk mengetahui terkait materi sumber daya manusia khususnya materi mengenai *job compensation*, *job burnout*, *job embeddedness* dan *employee performance* yang telah dipelajari selama

perkuliahan, sehingga dapat diterapkan dalam praktik memecahkan masalah yang terjadi dalam kegiatan bisnis dibidang sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh instansi terkait, yaitu tempat dilaksanakan penelitian sebagai referensi untuk mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya sebagai referensi penelitian dalam hal sumber daya manusia khususnya pada variabel *job compensation*, *job burnout*, *job embeddedness*, dan *employee performance* di suatu organisasi bisnis atau perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan literatur yang dapat membantu menambah informasi tambahan mengenai *job compensation*, *job burnout*, *job embeddedness*, dan *employee performance* dengan begitu dapat berguna bagi pembaca dan juga pihak-pihak yang membutuhkan.