

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai dengan tujuan penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian variabel secara simultan

Hasil uji variabel secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel *Job Compensation* (X_1), *Job Burnout* (X_2), dan *Job Embeddedness* (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Employee Performance* (Y) pada PT. PAL Indonesia di Surabaya dengan nilai F_{hitung} sebesar 36,817 dengan signifikansi 0,001.

2. Hasil pengujian variabel secara parsial

- a. Hasil uji variabel secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *Job Compensation* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT. PAL Indonesia di Surabaya dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,979 dengan signifikansi 0,001.
- b. Hasil uji variabel secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *Job Burnout* (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh

signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT. PAL Indonesia di Surabaya dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,251 dengan signifikansi 0,803.

- c. Hasil uji variabel secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT. PAL Indonesia di Surabaya dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,636 dengan signifikansi 0,001.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun beberapa saran yang dapat dikembangkan, yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *Job Compensation* dapat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan *Employee Performance* PT. PAL Indonesia di Surabaya, maka perusahaan dapat mempertahankan dan mengembangkan aspek yang ada dalam kompensasi itu sendiri agar karyawan mampu memberikan hasil optimal untuk perusahaan berupa kinerja yang tinggi yang juga berdampak pada kinerja perusahaan. Tepatnya pada tunjangan yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Perusahaan dapat mempertahankan dan memberikan kompensasi dalam hal lain dengan baik agar karyawan juga memberikan kinerja yang baik pula untuk perusahaan.

2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *Job Burnout* tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan *Employee Performance* PT. PAL Indonesia di Surabaya, maka perhatian perusahaan mengenai burnout pada karyawan perlu ditingkatkan. Tepatnya perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap lingkungan kerja untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan *burnout*, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, atau kurangnya kontrol atas pekerjaan. Berdasarkan hasil evaluasi ini, langkah-langkah perbaikan dapat diimplementasikan

3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *Job Embeddedness* dapat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan *Employee Performance* PT. PAL Indonesia di Surabaya, maka perusahaan dapat mempertahankan dan mengembangkan aspek yang ada dalam *embeddedness* itu sendiri agar karyawan mampu memberikan hasil optimal untuk perusahaan berupa kinerja yang tinggi yang juga berdampak pada kinerja perusahaan. Kelekatan bisa didapatkan salah satunya dengan menciptakan dan memberikan nuansa kekeluargaan dalam bekerja untuk mengapresiasi pekerjaan karyawan dan memberikan 3S (senyum, sapa, dan salam) serta berbagi pengalaman dalam bekerja dan saling memberi bantuan ketika mengalami kesulitan