



## **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN ULP Medan Baru**

### ***The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Work Productivity at PT PLN ULP Medan Baru***

**Cindy Claudia<sup>1\*</sup>, Nur Aisyah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

#### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN ULP Medan Baru. Populasi dalam penelitian ini adalah 88 karyawan PT. PLN ULP Medan Baru. Sampel dalam penelitian sebanyak 88 orang yang diambil dengan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji parsial (Uji t), uji signifikansi simultan (Uji F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena  $t_{hitung}(8,030) > t_{tabel}(1,987)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karena  $t_{hitung}(4,531) > t_{tabel}(1,987)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karena nilai  $F_{hitung}(156,519) > F_{tabel}(3,10)$  dengan tingkat signifikansi 0.000.

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

#### **Abstract**

*The purpose of this research is to find out and analyze whether compensation affects work productivity, to find out and analyze whether the work environment has an effect on work productivity, and to find out and analyze whether compensation and the work environment simultaneously affect the work productivity of PT employees. PLN ULP Medan Baru. The population in this study was 88 employees of PT. PLN ULP Medan Baru. The sample in the study was 88 people taken as a saturated sample. The analysis techniques used in this research are multiple linear regression, partial test (t-test), simultaneous significance test (F test), and coefficient of determination. The research results show that compensation has a positive and significant effect on employee work productivity because t-count (8.030) > t-table (1.987) with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , the work environment has a positive and significant effect on work productivity because t-count (4.531) > t-table (1.987) with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and compensation and work environment together have a simultaneous effect on work productivity because the Fcount value (156.519) > Ftable (3.10) with a significance level of 0.000.*

**Keywords:** Compensation, Work Environment, Work Productivity

#### **Histori Artikel:**

Diterima 28 Januari 2025, Direvisi 15 Maret 2025, Disetujui 17 Maret 2025, Dipublikasi 26 Maret 2025.

#### **\*Penulis Korespondensi:**

cindyclaudia346@gmail.com

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.60036/jbm.576>

## PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan suatu permasalahan yang perlu diperhatikan secara matang oleh perusahaan, karena peningkatan produktivitas tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan memerlukan usaha dan upaya dari perusahaan dan karyawan itu sendiri, agar tercapainya tujuan yang diharapkan agar perusahaan dapat mencapai tujuan (Koeswara, 2021). Pada dasarnya orang bekerja pada perusahaan dengan menghabiskan waktu dan tenaganya untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Inilah sebabnya mengapa perusahaan membayar karyawan atas pekerjaan mereka, suatu bentuk kompensasi. Sistem yang digunakan perusahaan dalam menawarkan gaji atau upah berbeda-beda sehingga mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Jika perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi, maka karyawan akan dirugikan. Jika hal ini terjadi maka dapat menurunkan produktivitas karyawan dan perusahaan (Sulistiana, 2020).

Manajemen perusahaan menggunakan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan etika profesional karyawan, motivasi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena merupakan representasi upaya perusahaan dalam meningkatkan taraf hidup karyawannya. Faktanya, kompensasi yang baik meningkatkan produktivitas, karyawan optimis terhadap masa depan dan percaya bahwa hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Rahmawati et al., 2022).

Kompensasi bisa memengaruhi Produktivitas Kerja (Y) karena kompensasi yang adil dan menarik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih efisien, dan lebih termotivasi. Karyawan yang puas dengan kompensasi mereka mungkin lebih cenderung untuk berkontribusi pada pencapaian target yang lebih tinggi (Alam & Sarpan, 2021). Penjualan tenaga listrik (baik target maupun realisasi) bisa mencerminkan apakah produktivitas kerja karyawan dalam sektor tenaga listrik tersebut optimal. Jika penjualan tinggi, itu menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan efisien, yang mungkin juga terkait dengan adanya kompensasi yang baik (Dunggio, 2021).

Lingkungan Kerja yang baik bisa mendorong karyawan untuk lebih produktif. Misalnya, ruang kerja yang nyaman, alat yang memadai, serta suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan (Handayani, 2021). Penjualan tenaga listrik yang lebih tinggi dapat menunjukkan bahwa faktor-faktor internal seperti lingkungan kerja yang baik mendukung pencapaian target. Dalam hal ini, Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif dan mencapai target penjualan tenaga listrik yang tinggi (Sari, 2021).

Produktivitas kerja adalah cara untuk menghasilkan atau meningkatkan kualitas barang dan jasa terbaik dengan menggunakan sumber daya terbaik (Nanda, 2022). Produktivitas diduga dipengaruhi oleh variabel bebas yang sudah diteliti oleh peneliti terdahulu. Dalam hal ini peneliti mengambil Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Yuliandari, 2022). Kombinasi dari kedua faktor ini diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. PT PLN (Persero) ULP Medan Baru harus terus mengembangkan kebijakan yang mendukung kedua aspek ini agar dapat mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas tinggi (Prasetyo, 2020).

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terkait (variabel dependen) yaitu produktivitas kerja. Untuk mengetahui dampak dari treatment (perlakuan) itu dapat diketahui melalui beberapa proses yakni pengumpulan data, analisis data, interpretasi data, serta penulisan hasil-hasil penelitian.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada prinsip positivisme yang dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara menyeluruh, dan pengumpulan data biasanya menggunakan instrumen penelitian, serta analisa datanya bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

**Tabel 1.** Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi mencakup pembayaran langsung seperti gaji, upah, bonus, dan insentif, serta imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, tunjangan, cuti, dan program pensiun (Dessler 2020)	1.Gaji pokok 2 insentif 3 tunjangan 4 Fasilitas	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi dan faktor-faktor fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan ketersediaan peralatan, serta aspek non-fisik (Sedarmayanti. 2021)	1.lingkungan Kerja Fisik 2 lingkungan Kerja Non _fisik 3 Fasilitas Pendukung 4 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah rasio antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam proses produksi atau pemberian layanan. Konsep ini mengukur efisiensi dan efektivitas individu, kelompok, atau organisasi dalam mengubah sumber daya menjadi hasil yang bernilai. (Sedarmayanti. 2019).	1. Kualitas Kerja 2 Ketepatan waktu 3 efisiensi	Likert

Menurut (Sutrisno, 2019) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang senantiasa mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan yang diyakini bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik hari ini daripada yang dilakukan pada hari kemarin dan lebih baik lagi pada hari esok daripada hari ini. Menurut (Nurdin, Ali 2017:92) Kompensasi merupakan sebagian dari reward atau penghargaan yang berkaitan dengan aspek ekonomi. Namun, setelah diyakini bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem spektrum yang lebih luas, kompensasi tak dapat dipisahkan daro reward yang diberikan oleh organisasi. Menurut (W Enny, 2019:56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal sedangkan menurut (Ardana et al., 2024) lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari, dan kualitas lingkungan tersebut mempengaruhi kinerjanya

Dan teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh dimana teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel . Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai mutu dan karakteristik

tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dikaji serta kemudia diambil kesimpulannya . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.PLN ULP Medan Bary yaitu 88 orang . Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer.

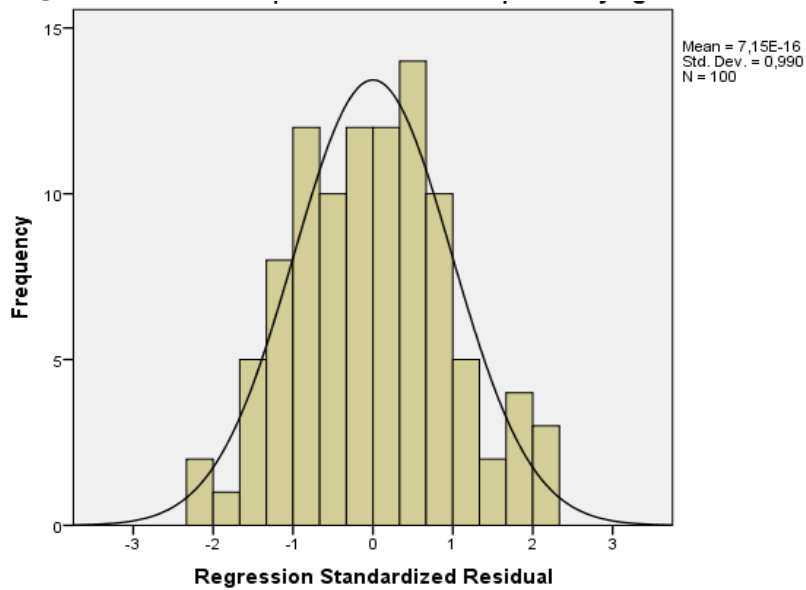
Teknik analisis data penulis yaitu sebagai berikut : Hipotesis yang terdiri Uji Parsial (Uji t), Uji Signifikasi Simultan (Uji F) dan Uji Determinan ( $R^2$ )

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Data Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

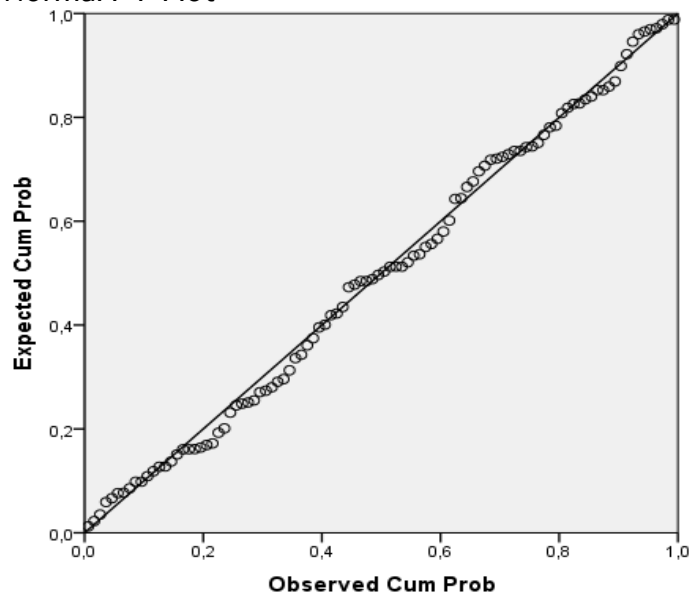
**a. Pendekatan Histogram**



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Gambar 1 mengindikasikan bahwa variabel penelitian memiliki distribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan bentuk kurva data yang menyerupai lonceng serta tidak adanya kecenderungan untuk miring ke sisi kiri atau kanan.

**b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot**



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot

Gambar 2 memperlihatkan sebaran titik-titik data yang mengikuti pola garis diagonal. Pola ini mengindikasikan bahwa residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Namun, untuk memastikan bahwa distribusi sepanjang garis diagonal benar-benar normal, dilakukan pengujian tambahan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

### c. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 2.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38364680
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.066
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, yang lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas telah dipenuhi.

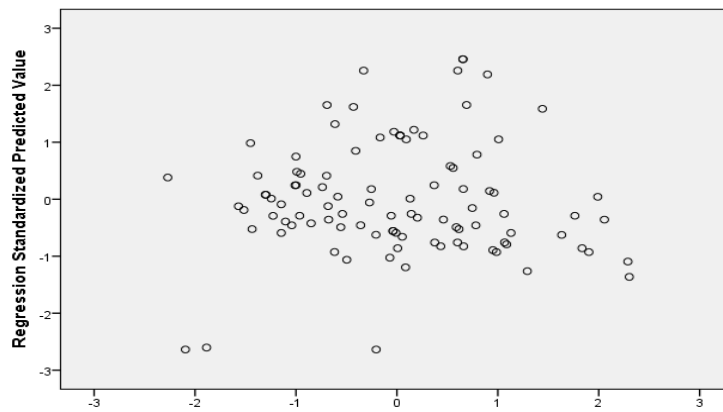
## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Nilai Tolerance dan VIF  
**Collinearity Statistics**

	Tolerance	VIF
	,827	1,209
	,827	1,209

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel independen berada di atas 0,1, sementara nilai VIF-nya di bawah 10. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini bebas dari multikolinearitas.



**Gambar 3.** Hasil Uji Multikolinearitas

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, baik di area positif maupun negatif sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan variabel independen yang dimasukkan

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4.** Uji Parsial (Uji t)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.105	2.977		.035	.972		
x1	.930	.116	.604	8.030	.000	.445	2.248
x2	.456	.101	.341	4.531	.000	.445	2.248

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh  $t_{hitung} (8,030) > t_{tabel} (1,987)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN ULP Medan Baru.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung} (4,531) > t_{tabel} (1,987)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN ULP Medan Baru.

**Tabel 5.** Uji Simultan (Uji F)  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3743.861	2	1871.931	156.519	.000 <sup>b</sup>
Residual	1016.582	85	11.960		
Total	4760.443	87			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai  $F_{hitung} (156,519) > F_{tabel} (3,10)$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN ULP Medan Baru.

**Tabel 6.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 <sup>a</sup>	.786	.781	3.45829	1.633

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,781 yang berarti bahwa ada hubungan antara Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT PLN ULP Medan Baru atau sebesar 78,1% yang artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN ULP Medan Baru, sedangkan sisanya 21,9% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya keselamatan kerja, pengembangan karir dan variabel lainnya.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh  $t_{hitung} (8,030) > t_{tabel} (1,987)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN ULP Medan Baru.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Beberapa bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Bagi karyawan gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan atas suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan. Pemberian gaji yang sesuai dengan apa yang telah dikorbankan karyawan untuk perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bentuk kompensasi lainnya berupa insentif. Pemberian insentif membuat karyawan merasa lebih dihargai selama mereka bekerja di suatu perusahaan. Tunjangan juga merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

Adanya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan semakin nyaman dan betah ketika bekerja di suatu perusahaan, karena mereka merasa perusahaan tempat mereka bekerja peduli dengan kebutuhan-kebutuhan pokok karyawan. Adanya fasilitas sebagai bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan dapat juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dalam bekerja dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan mendukung membuat pekerjaan karyawan cepat selesai sesuai target.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Susita, 2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). Dari penghitungan uji T diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung} (4,531) > t_{tabel} (1,987)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN ULP Medan Baru.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika udara kerja di perusahaan ini semakin nyaman, hasil kerja juga cenderung meningkat. Suasana kerja yang baik dapat menciptakan kondisi psikologis yang mendukung produktivitas dan motivasi karyawan. Hubungan dengan Rekan Kerja, Temuan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara hubungan dengan rekan kerja dan kinerja karyawan, Hubungan yang baik antar rekan kerja dapat menciptakan tim yang kooperatif dan produktif, memungkinkan pertukaran ide dan dukungan yang dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Tersedianya Fasilitas Kerja, indikator tersedianya fasilitas kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Keberadaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sodirin & Aprianis, 2020) yang berjudul Pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung dan penelitian dari (Kudratul Alam & Sarpan, 2024) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Lion Wings. Dari penghitungan uji T diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan uji ANOVA atau F test di dapat nilai  $F_{hitung} (156,519) > F_{tabel} (3,10)$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN ULP Medan Baru, dan dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,781 yang berarti bahwa ada hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN ULP Medan Baru atau sebesar 78,1% yang artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN ULP Medan Baru, sedangkan sisanya 21,9% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya keselamatan kerja, pengembangan karir dan variabel lainnya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN ULP Medan Baru, dimana bila kompensasi mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan di PT PLN ULP Medan Baru juga mengalami peningkatan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN ULP Medan Baru. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN ULP Medan Baru.

Terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan utama adalah waktu yang terbatas dalam proses penelitian. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, sehingga analisis terhadap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan hanya dapat dilakukan dalam ruang lingkup yang terbatas. Hal ini

mempengaruhi kedalaman analisis yang dapat dilakukan, serta jumlah data yang dapat dikumpulkan untuk memperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif.

Selain itu, keterbatasan lainnya adalah akses terhadap data yang diperoleh. Sebagai penulis, saya hanya dapat mengandalkan data yang tersedia di PT. PLN ULP Medan Baru, yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi di seluruh cabang PT. PLN atau perusahaan lain di sektor yang sama. Hal ini dapat membatasi kemampuan untuk menggeneralisasi temuan penelitian ini ke perusahaan lain.

Selain itu, faktor pengalaman saya sebagai peneliti yang masih dalam tahap belajar juga memengaruhi kualitas penelitian ini. Terbatasnya pengalaman dalam menggunakan beberapa metode analisis atau dalam mengelola data penelitian yang lebih kompleks dapat menjadi kendala dalam mendapatkan hasil yang lebih akurat. Meskipun sudah berusaha semaksimal mungkin, keterbatasan dalam penguasaan teknik analisis data yang lebih mendalam juga memengaruhi hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi baik secara praktis maupun teoritis yang dapat dijelaskan. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. PLN ULP Medan Baru. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kebijakan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang baik antar karyawan, juga harus dijaga dan dikembangkan untuk menciptakan suasana yang lebih produktif. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja dalam konteks produktivitas kerja. Penelitian ini mengonfirmasi dan memperkuat beberapa teori yang menyatakan bahwa faktor-faktor eksternal, seperti kompensasi dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian selanjutnya dengan memperluas kajian pada faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi intrinsik atau kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menguji teori-teori lain dalam konteks perusahaan atau industri yang berbeda, untuk mengetahui apakah temuan yang sama juga berlaku di luar PT. PLN ULP Medan Baru.

Dengan demikian, baik implikasi praktis maupun teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kebijakan perusahaan serta memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, D. V., Widyawati, N., Kristiawati, I., & Arisanti, D. (2024). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kris Cargo Bahtera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 1(1), 1–20.
- Alam, I. K., & Sarpan, S. (2021). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Wings. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 45-60.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

- Dewi Susita. (2019). Produktivitas kerja karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2), 386–404. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>
- Dunggio, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ATA Internasional Industri. *Jurnal Kinerja*, 5(1), 78-90.
- Drs. H. Ali Nurdin, M. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (p. 123).
- Handayani, S. (2021). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 150-165.
- Koeswara, T. S. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. *Jurnal Akrab Juara*.
- Kudratul Alam, I., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Wings. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 261–267. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3355>
- Nanda, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 200-215.
- Prasetyo, A. (2020). Dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus di perusahaan jasa. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(1), 30-45.
- Rahmawati, T., Partha, M. N., & Stephanie Piar, C. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi tahun 2022. *Educational Studies: Conference Series*, 2(1), 186–192. <https://doi.org/10.30872/escs.v2i1.1212>
- Sari, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di sektor retail. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern*, 9(4), 100-115.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2021). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sodirin, & Aprianis. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–9.
- Sulistiana, N. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. *The World of Business Administration Journal*, 1(1), 70–92. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747>
- Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Yuliandari, N. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 15(2), 123-135.