



## Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Wulandari Putri Masri<sup>1\*</sup>, Syarifuddin Sulaiman<sup>2</sup>, Muhammad Akib<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [wulandariputri45@gmail.com](mailto:wulandariputri45@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyse the partial effects of workload and compensation on the work productivity of employees at PT PLN (Persero) UP3 South Makassar. A proportional workload and fair compensation are expected to increase employee motivation and work productivity in supporting the achievement of organisational goals. This study uses a quantitative approach with a conclusive research type. Data was obtained through a questionnaire distributed to all employees of PT PLN (Persero) UP3 South Makassar, with 72 respondents using a saturated sampling technique (census). Data analysis was performed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modelling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS version 4 software. The results of the study indicate that workload has a positive and significant effect on employee productivity, while compensation has a positive and significant effect on employee productivity. The conclusion of this study confirms that proper workload management and appropriate compensation play an important role in increasing employee work productivity.*

**Keywords:** *Compensation; Employees; PT PLN (Persero); Work Productivity; Workload.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, secara parsial. Beban kerja yang proporsional serta pemberian kompensasi yang adil diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian konklusif. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sebanyak 72 responden dengan teknik sampling jenuh (sensus). Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dan pemberian kompensasi yang sesuai memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** Beban Kerja; Karyawan; Kompensasi; Produktivitas Kerja; PT PLN (Persero).

### 1. LATAR BELAKANG

Kemajuan teknologi dan globalisasi telah mendorong persaingan bisnis yang semakin ketat, sehingga organisasi dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor strategis karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian keunggulan bersaing organisasi (Tambunan & Pandiangan, 2024).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi cukup dilakukan secara tradisional, tetapi memerlukan pemahaman terhadap perilaku manusia serta kemampuan mengelolanya secara efektif. MSDM berfungsi mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan agar kebijakan dan strategi organisasi dapat berjalan dengan optimal (Ahmad et al., 2023). Pengelolaan SDM yang tidak efektif dapat menjadi kendala serius bagi produktivitas kerja karyawan dan pencapaian tujuan

organisasi (Andrian et al., 2023), sehingga organisasi perlu menemukan strategi pengelolaan SDM yang mampu mendorong produktivitas kerja secara optimal (Adhika & Astiti, 2025).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi berkontribusi langsung terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Namun, dalam lingkungan kerja yang dinamis, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja dan kompensasi (Adhika & Astiti, 2025). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (Prasenda et al., 2025) dan kompensasi (Putra & Mujiati, 2022) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Beban kerja mencakup jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental (Mahawati, 2021). Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres dan penurunan produktivitas (Tarigan & Zulaspan, 2021). Dalam perspektif teori Job Demands–Resources, beban kerja dipandang sebagai tuntutan pekerjaan yang berdampak langsung pada kondisi fisik dan psikologis karyawan, sehingga memengaruhi produktivitas kerja (Bakker & Demerouti, 2024).

Selain beban kerja, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Sanaba et al., 2022). Pemberian kompensasi yang adil akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori harapan yang dikemukakan oleh Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja dan memperoleh penghargaan yang bernilai bagi individu (Firdaus & Oetarjo, 2022).

Pengelolaan beban kerja dan kompensasi yang proporsional menjadi hal krusial bagi organisasi sektor pelayanan publik. Kesesuaian beban kerja dengan kapasitas individu serta sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan efektivitas kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan (Mahawati, 2021). Hal ini sangat relevan bagi PT PLN (Persero) sebagai penyedia layanan kelistrikan nasional yang memiliki peran strategis dalam mendukung aktivitas ekonomi dan kehidupan masyarakat.

Data perusahaan menunjukkan bahwa jumlah pegawai PLN secara nasional mengalami penurunan dari 51.460 orang pada tahun 2022 menjadi 51.250 orang pada tahun 2023. Penurunan jumlah pegawai ini menuntut perusahaan untuk menjaga produktivitas kerja

karyawan agar kualitas layanan tetap optimal meskipun dengan sumber daya manusia yang lebih terbatas (PT. PLN, 2023).

Penelitian ini difokuskan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Fenomena di lapangan menunjukkan adanya peningkatan target kerja, digitalisasi layanan, serta tuntutan pelayanan yang cepat, yang menyebabkan beban kerja pegawai semakin tinggi dan sering kali melebihi jam kerja normal. Kondisi ini diperparah oleh penurunan jumlah pegawai serta pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya merata, khususnya bagi pegawai yang bekerja di luar jam kerja. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas kerja karyawan dan berdampak pada kualitas layanan publik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun sebagian besar masih berfokus pada sektor swasta. Penelitian (Ahmad et al., 2023) dan (Tarigan & Zulaspan, 2021) menemukan pengaruh signifikan pada perusahaan swasta, sementara penelitian (Filzana, 2024) di lingkungan PLN lebih menekankan kinerja melalui motivasi dan belum secara spesifik mengkaji produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada sektor publik, khususnya BUMN, masih memiliki keterbatasan.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat urgensi untuk mengkaji secara mendalam pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, mengingat tantangan penurunan jumlah pegawai di tengah meningkatnya tuntutan kerja dan pelayanan publik.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

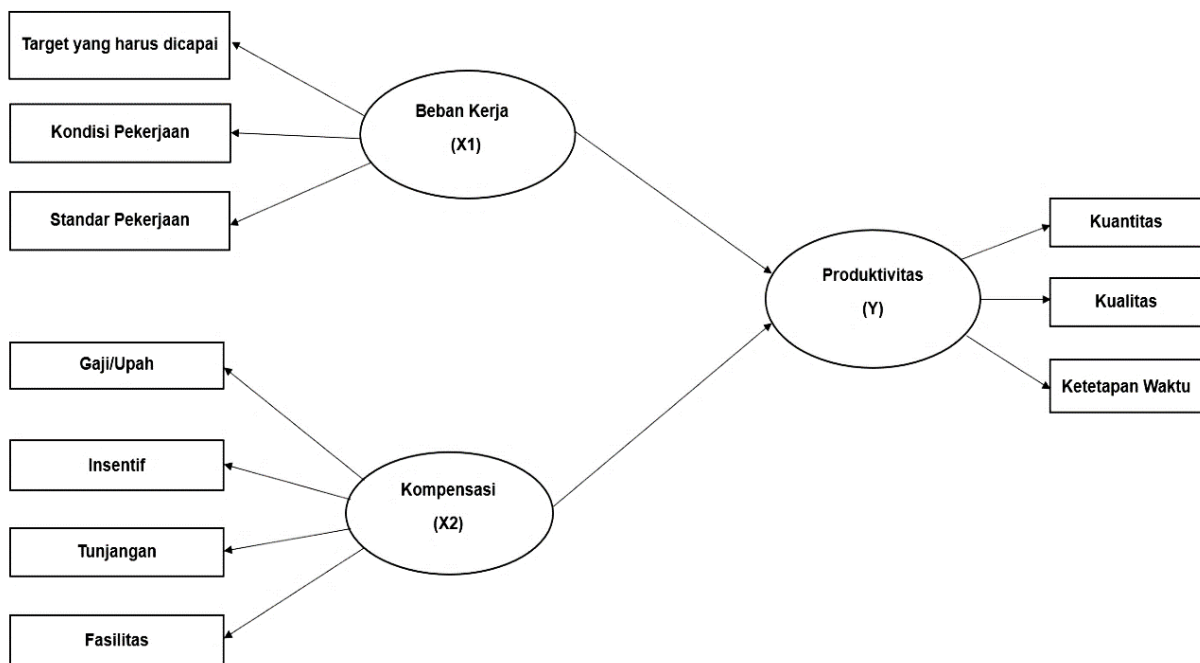
Teori Job Demands–Resources (JD-R) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources). Beban kerja sebagai salah satu tuntutan pekerjaan menuntut usaha fisik dan mental yang apabila melebihi kapasitas individu serta tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan produktivitas (Bakker & Demerouti, 2024). Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan berpotensi meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Secara empiris, penelitian (Heru Hermawan et al., 2024) pada PT Hanchen Industrial Indonesia membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, beban kerja dipandang sebagai faktor yang berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan..

H1: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja dan memperoleh penghargaan yang bernilai serta sesuai dengan harapan. Dalam konteks organisasi, kompensasi yang dipersepsikan adil dan layak berperan sebagai bentuk penghargaan yang mampu meningkatkan motivasi kerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Firdaus & Oetarjo, 2022). Secara empiris, penelitian (Khasanah & Nurbaiti, 2023) pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi dipandang sebagai faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.



Gambar 1 Kerangka Pikir.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan kausal antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebagaimana dirumuskan dalam model penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang berjumlah 72 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 responden.

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode PLS-SEM dipilih karena sesuai untuk ukuran sampel yang relatif terbatas serta mampu menganalisis hubungan antar konstruk laten yang diukur oleh beberapa indikator secara parsial. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama yang disusun berdasarkan indikator variabel beban kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja, dengan pengukuran menggunakan skala Likert lima poin.

Analisis data dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi outer model bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk reflektif melalui Cronbach's Alpha ( $\geq 0,70$ ), Composite Reliability (0,70–0,95), validitas konvergen yang dilihat dari nilai outer loading ( $\geq 0,708$ ) dan Average Variance Extracted ( $AVE \geq 0,50$ ), serta validitas diskriminan menggunakan cross loading dan Fornell–Larcker Criterion. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan untuk menilai hubungan antar konstruk laten melalui koefisien determinasi (R-Square/ $R^2$ ) dengan kriteria 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah), serta pengujian signifikansi jalur (path coefficient) menggunakan teknik bootstrapping dengan 5.000 resampling guna memperoleh nilai t-statistic dan p-value sebagai dasar pengujian hipotesis. Seluruh proses analisis dilakukan untuk memastikan keandalan dan ketepatan pengujian pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

###### ***Lokasi Penelitian***

Penelitian akan dilaksanakan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Jl.Letjen Hertasning No.99, Kec. Rappocini, Kota Makassar.

###### ***Waktu Penelitian***

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan, yaitu pada November 2025 - Januari 2026, meliputi tahap persiapan instrumen, pengumpulan data, serta analisis data.

##### **Jenis dan Sumber Data**

###### ***Jenis Data***

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka yang dapat diolah dan dianalisis melalui metode statistik. Data tersebut diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden mengenai variabel beban kerja, kompensasi, serta produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

###### ***Sumber Data***

Data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya oleh peneliti atau organisasi. Pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti survei, kuesioner, wawancara, maupun teknik lainnya. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner online yang telah diisi oleh responden.

##### **Populasi dan Sampel**

###### ***Populasi***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh yang bekerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Populasi tersebut mencakup seluruh pegawai tetap maupun yang secara aktif terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan yang berjumlah 72 orang. Pemilihan populasi ini dilakukan karena seluruh karyawan di lingkungan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan memiliki peran dan tanggung jawab dalam menjalankan aktivitas kerja, sehingga dianggap relevan untuk mewakili objek penelitian terkait beban kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja. Dengan menjadikan seluruh karyawan sebagai populasi, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi nyata yang ada di perusahaan.

###### ***Sampel***

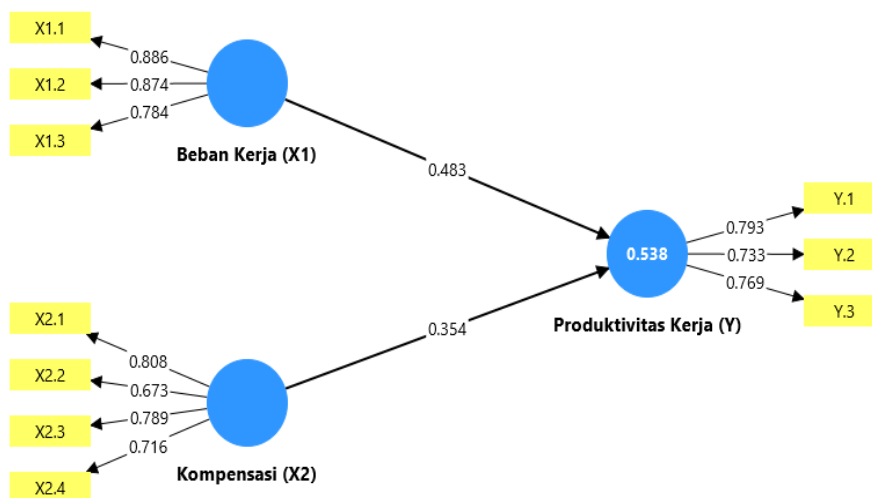
Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu metode pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh elemen populasi sebagai sampel penelitian Sugiyono,

(2017). Pemilihan teknik ini didasarkan pada karakteristik populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 72 karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 72 responden dinilai telah memadai dan sesuai dengan kaidah metodologis, serta mampu memberikan hasil penelitian yang reliabel dan memiliki kekuatan analisis yang cukup ketika diolah menggunakan perangkat lunak SEM-PLS (SmartPLS).

## Penyajian Data dan Hasil Penelitian

### *Analisis dan Interpretasi*

#### 1. Pengujian Persyaratan Analisis Data



##### a. Perencanaan Model Pengukuran (Outer Model)

**Gambar 2** Skema Outer Model.

Adapun hasil penelitian dari Pengukuran Outer Model diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1** Data Hasil Pengujian Outer Model

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability (rho c)</b>
<b>Beban Kerja (X1)</b>	0.805	0.886
<b>Kompensasi (X2)</b>	0.738	0.835
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	0.647	0.809

Sumber Data : Data diolah SmartPLS 4, 2026

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabel. Dengan demikian,

model pengukuran (outer model) dinyatakan layak dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural (inner model).

1) *Convergent Validity (Uji Validitas)*

**Tabel 2** Uji Convergent Validity (Outer Loading).

	<b>Beban Kerja (X1)</b>	<b>Kompensasi (X2)</b>	<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>
<b>X1.1</b>	0.886		
<b>X1.2</b>	0.874		
<b>X1.3</b>	0.784		
<b>X2.1</b>		0.808	
<b>X2.2</b>		0.673	
<b>X2.3</b>		0.789	
<b>X2.4</b>		0.716	
<b>Y.1</b>			0.793
<b>Y.2</b>			0.733
<b>Y.3</b>			0.769

Sumber Data : Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai outer loading yang telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading  $\geq 0,70$ , sehingga mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara baik.

**Tabel 3** Uji Convergent Validity Average Variance Extracted (AVE).

	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Beban Kerja (X1)</b>	0.721	Valid
<b>Kompensasi (X2)</b>	0.560	Valid
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	0.586	Valid

Sumber Data : Data diolah SmartPLS 4, 2026

Secara keseluruhan, hasil uji validitas konvergen melalui nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu beban kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja, telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dan dinyatakan valid. Dengan demikian, model pengukuran (outer model) dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian validitas diskriminan serta evaluasi model struktural (inner model).

2) *Discriminant Validity***Tabel 4** Uji Discriminant Validity (Cross Loading).

	<b>Beban Kerja (X1)</b>	<b>Kompensasi (X2)</b>	<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>
<b>X1.1</b>	0.886	0.461	0.560
<b>X1.2</b>	0.874	0.445	0.574
<b>X1.3</b>	0.784	0.430	0.566
<b>X2.1</b>	0.419	0.808	0.472
<b>X2.2</b>	0.361	0.673	0.365
<b>X2.3</b>	0.343	0.789	0.517
<b>X2.4</b>	0.458	0.716	0.447
<b>Y.1</b>	0.507	0.582	0.793
<b>Y.2</b>	0.487	0.391	0.733
<b>Y.3</b>	0.543	0.406	0.769

Sumber Data : Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan yang disajikan pada Tabel 4 secara keseluruhan, hasil uji validitas diskriminan berdasarkan nilai cross loading menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, model pengukuran (outer model) dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural (inner model).

**Tabel 5** Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion).

	<b>Beban Kerja (X1)</b>	<b>Kompensasi (X2)</b>	<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>
<b>Beban Kerja (X1)</b>	0.849	-	-
<b>Kompensasi (X2)</b>	0.525	0.748	-
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	0.669	0.608	0.765

Sumber Data : Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai akar AVE pada setiap variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

**Tabel 6** Ringkasan Uji Outer Model.

		<b>Outer Loading</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>CR</b>	<b>AVE</b>	<b>Discriminant Validity</b>
<b>Beban Kerja (X1)</b>	<b>X1.1</b>	0.886	0.805	0.886	0.721	Valid
	<b>X1.2</b>	0.874				
	<b>X1.3</b>	0.784				
<b>Kompensasi (X2)</b>	<b>X2.1</b>	0.808	0.738	0.835	0.560	Valid
	<b>X2.2</b>	0.673				
	<b>X2.3</b>	0.789				
	<b>X2.4</b>	0.716				
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>Y.1</b>	0.793	0.647	0.809	0.586	Valid
	<b>Y.2</b>	0.733				
	<b>Y.3</b>	0.769				

Sumber Data : Data diolah SmartPLS 4, 2026

Secara keseluruhan, ringkasan uji outer model menunjukkan bahwa seluruh konstruk dan indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan layak dan dapat dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian.

b. Perencanaan Model Struktural (Inner Model)

**Tabel 7** Uji Inner Model Nilai R Square.

	<b>R-square</b>	<b>R-square adjusted</b>
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	0.538	0.525

Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4, 2026

Berdasarkan hasil analisis R-Square ( $R^2$ ) pada Tabel 7, variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai R-square sebesar 0,538 dan R-square adjusted sebesar 0,525, yang menunjukkan bahwa sebesar 53,8% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dalam model penelitian, sementara 46,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai R-square tersebut mengindikasikan bahwa model struktural yang dibangun memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik karena variabel independen mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi produktivitas kerja.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 8** Data Hasil Uji Hipotesis Parsial.

	<b>Original sample (o)</b>	<b>T Value</b>	<b>P Value</b>	<b>Keterangan</b>
<b>BEBAN KERJA (X1) → PRODUKTIVITAS KERJA (Y)</b>	0.483	5.189	0.000	Diterima
<b>KOMPENSASI (X2) → PRODUKTIVITAS KERJA (Y)</b>	0.345	2.910	0.002	Diterima

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan nilai path coefficient sebesar 0,483, nilai T-statistics sebesar 5,189, dan P-values sebesar 0,000, di mana nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan P-values lebih kecil dari 0,05, sehingga Hipotesis 1 diterima.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan nilai path coefficient sebesar 0,345, nilai T-statistics sebesar 2,910, dan P-values sebesar 0,002, yang telah memenuhi kriteria signifikansi statistik sehingga Hipotesis 2 juga dinyatakan diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa baik beban kerja yang dikelola secara tepat maupun kompensasi yang adil dan layak berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas karyawan berpotensi menurunkan efektivitas dan hasil kerja.

- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja karyawan, khususnya pada aspek target yang harus dicapai. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator target yang harus dicapai memiliki nilai rata-rata terendah dalam variabel beban kerja, yaitu sebesar 4,11, diikuti oleh indikator kondisi pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,17. Meskipun kedua indikator tersebut berada pada kategori baik, hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan agar penetapan target kerja lebih realistis dan sesuai dengan kapasitas karyawan sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja.
- b. PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, disarankan untuk memperhatikan aspek standar pekerjaan agar tetap seimbang dengan target yang diberikan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja, indikator standar pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,24, yang lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya, namun tetap perlu diselaraskan dengan indikator target kerja yang memiliki nilai lebih rendah agar beban kerja karyawan tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.
- c. PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan disarankan untuk memfokuskan perhatian pada indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata terendah dalam variabel produktivitas kerja, yaitu sebesar 4,17, dibandingkan indikator kuantitas kerja dengan nilai rata-rata 4,25 dan kualitas kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,36. Oleh karena itu, disarankan untuk meningkatkan pengelolaan waktu kerja, pengawasan pelaksanaan tugas, serta pemberian arahan kerja yang lebih jelas agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara optimal.
- d. Bagi Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada unit PT PLN lainnya atau organisasi di luar sektor BUMN, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

**DAFTAR REFERENSI**

- Adhika, I. N. R., & Astiti, N. P. Y. (2025). Analisis produktivitas kerja karyawan. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 35–44. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v6i1.287>
- Ahmad, M., Efdison, Z., Satria, E., & Ramadani, Y. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia cabang Sungai Penuh. *Al-Dzahab*, 4(1), 12–19. <https://doi.org/10.32939/dhb.v4i1.1541>
- Andrian, Dr. Y. N., S.E., M.Si., C., Dr. S. Dwiningsih, S.E., M.M., Dr. M. Handayani, S.E., M., Jumawan, S.E., M., Indah R. Maulia, S.Psi., M., Supriyanto, S.E., M., & A. Dharmanto, S.E., M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://repository.ubharajaya.ac.id/35061/1/01>. Ebook SDM Pak Andrian.pdf
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands–resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188–200. <https://doi.org/10.1037/ocp0000376>
- Filzana, L. (2024). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UP3 Sijunjung. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 1(2), 216–226.
- Firdaus, & Oetarjo, M. (2022). *Buku ajar manajemen kompensasi* (M.Pd M.Tanzil Multazam, S.H., M.KnMahadika Darmawan, KW.,S.Pd, Eds.; Vol. 17). UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-039-7>
- Hermawan, H., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). The influence of compensation, workload and working environment on employee work productivity at PT Hanchen Industrial Indonesia. *Kajian Ekonomi Dan Akuntansi Terapan*, 1(2), 38–48. <https://doi.org/10.61132/keat.v1i2.91>
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146–1152. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941>
- Mahawati. (2021). Book 8. In *Albert of Aachen's History of the Journey to Jerusalem* (pp. 1–20). <https://doi.org/10.4324/9781315233215-10>
- Prasenda, A. W., Nareswari, F. W., Rasendria, N. A., Administrasi, D., & Masyarakat, F. K. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan rekam medis di RS Islam Jemursari Surabaya. 9, 6851–6861.
- PT. PLN. (2023). *Statistik PLN 2023* (03001–25). 1–102.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The effect of compensation, work environment, and work motivation on employee productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh kegunaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>

Tarigan, T., & Zulaspan. (2021). Pengaruh beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi. 5(1), 142–152.