
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shanti Adventure Tour

I Nyoman Adi Suwara⁽¹⁾

Gusti Alit Suputra⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: adisuwara130101@gmail.com

ABSTRACT

The travel and tourism industry continues to see significant growth, prompting many businesses to seize this opportunity as their primary focus to venture into the travel and tourism industry. Fierce competition requires companies to have highly skilled employees. This study aimed to analyze the combined effects of physical work environment, workload and financial compensation on employee performance. A total of 40 participants were sampled by purposeful sampling for this study. Data collection was done by questionnaire. Variation indicators were measured using validity and reliability tests, ensuring that all indicators in this study were considered valid and reliable. In addition, standard hypothesis tests were performed, including tests of normality, variance, and multicollinearity. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was performed using t-test and F-test at 5% significance level. Research results demonstrate that the physical work environment, workload, and financial compensation, in part and in total, have a positive impact on employee performance. The independent variable that has the greatest influence on the dependent variable is the financial remuneration variable. It is advisable to pay attention to the lighting of the rooms, make communication between work references and provide insurance to employees.

Keywords: *Physical work environment; workload; financial compensation; performance*

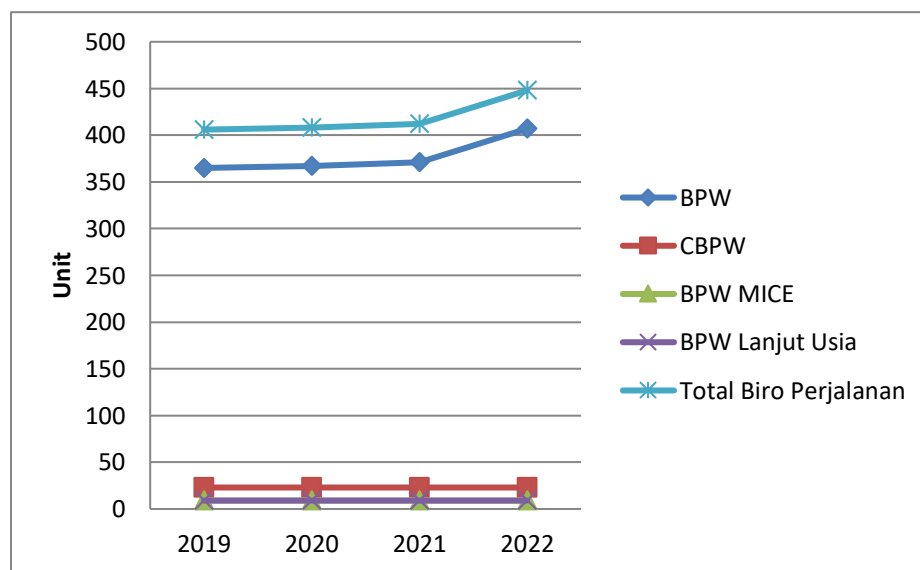
ABSTRAK

Bisnis perjalanan dan pariwisata terus mengalami pertumbuhan yang signifikan, sehingga banyak pengusaha yang menjadikan peluang ini sebagai tujuan utama mereka untuk menjajaki bisnis di bidang pariwisata. Persaingan ini memaksa perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi finansial yang secara bersama-sama memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang dengan menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran variabilitas indikator dilakukan melalui tahap uji validitas dan reliabilitas, sehingga seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Pengujian hipotesis klasik kemudian meliputi uji normalitas, uji varian, dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kompensasi finansial, baik sebagian maupun bersama-sama, mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel dependen adalah variabel remunerasi finansial. Memperhatikan pencahayaan ruangan, mengkomunikasikan referensi pekerjaan dan memberikan asuransi kepada karyawan.

Kata kunci: *Lingkungan kerja fisik; beban kerja; kompensasi finansial; kinerja*

Pendahuluan

Menurut data World Travel and Tourism Council, pariwisata Indonesia tumbuh paling cepat. Pariwisata Indonesia menduduki peringkat ke-9 dunia, peringkat ke-3 di Asia, dan peringkat ke-1 di Asia Tenggara. Keberhasilan di bidang pariwisata ini juga diakui oleh perusahaan media Inggris, *The Telegraph*, yang menempatkan Indonesia di antara "20 tujuan wisata dengan pertumbuhan tercepat". Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang menjadi simbol pariwisata. Indonesia mempunyai banyak tempat wisata yang menarik wisatawan. Peluang ini dimanfaatkan oleh perusahaan untuk membuka jasa perjalanan dan pariwisata. Data perkembangan biro perjalanan Bali adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Grafik Perkembangan Biro Perjalanan di Bali Tahun 2019-2022

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Bali (2023)

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat perkembangan biro perjalanan wisata di Bali mengalami tren peningkatan pada tahun 2019 hingga tahun 2022. Banyak bermunculan jasa travel dan travel dengan beragam pilihan paket wisata dengan harga yang berbeda-beda, mampu menarik minat masyarakat. Salah satu perusahaan di bidang pariwisata dan perjalanan di Bali adalah PT. Shanti Adventure Tour

PT. Shanti Adventure Tour adalah cabang perusahaan perjalanan di Perancis yang bergerak di bidang pariwisata, mengelola bisnis pariwisata. PT. Shanti Adventure Tour bertugas menjual tiket pesawat dan menjual paket wisata di Bali. Industri biro perjalanan atau yang dikenal dengan biro perjalanan bersaing ketat untuk memberikan harga, fasilitas, dan layanan terbaik kepada konsumen. Persaingan ini tentu tidak berdampak pada kinerja perusahaan. Adapun kinerja PT. Shanti Adventure Tour diwakili dengan mengembangkan paket wisata yang dijual kepada

wisatawan.

Tabel 1. Realisasi Penjualan Paket Wisata di PT. Shanti Adventure Tour Tahun 2022

Bulan	Jumlah Paket Wisata (pax)	Perkembangan (%)
Januari	38	-
Februari	28	-26,32
Maret	48	71,43
April	26	-45,83
Mei	56	115,38
Juni	62	10,71
Juli	40	-35,48
Agustus	38	-5,00
September	36	-5,26
Oktober	26	-27,78
November	22	-15,38
Desember	10	-54,55
Jumlah	430	

Sumber: PT. Shanti Adventure Tour (2022)

Berdasarkan informasi pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa paket wisata yang terjual pada tahun 2022 sebanyak 430 pax, sepanjang tahun 2022 trend perkembangan penjualan mengalami penurunan, penurunan tertinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 54,55%, pada umumnya bulan Desember merupakan *peak season* bagi perusahaan travel agent, dimana wisatawan memanfaatkan liburan natal dan tahun baru untuk berlibur ke Bali. Namun penjualan paket PT. Shanti Adventure. Kondisi tersebut dapat diduga ada kaitannya dengan sumber daya manusia. Khususnya pada kinerja karyawan PT. Shanti Adventure yang belum optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Shanti Adventure diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Nitisemito (2013:

97) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat membuat karyawan rentan mengalami stres, tidak semangat dalam bekerja, datang terlambat dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sehat maka karyawan pasti akan semangat dalam

bekerja, tidak mudah sakit, mudah fokus sehingga membantu pekerjaan lebih lancar, Eksekusi kerja cepat sesuai tujuan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sugiarti (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Irwan, A. & Irfan, A. (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan memuaskan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda diungkapkan oleh Suparman (2020) bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja namun merupakan akibat dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan dapat menyebabkan kinerja menurun (Sihaloho & Siregar, 2019).

Fenomena lingkungan kerja fisik pada PT. Shanti Adventure Tour yaitu perusahaan ini memilih menyewa tempat berupa villa untuk dijadikan sebuah kantor operasional. Perusahaan ini sudah menyewa tempat ini sejak 2016. Ruangan yang ada tidak terlalu banyak membuat karyawan harus bekerja dalam satu ruangan bersama-sama. Selain itu halaman juga relatif kurang nyaman karena terdapat pepohonan yang cukup rimbun sehingga membuat berkembang biakan nyamuk yang cukup tinggi. Disamping itu halaman kantor yang sempit tidak dapat menampung parkir kendaraan karyawan, sehingga karyawan menempatkan kendaraannya yang cukup jauh dari kantor kemudian ditempuh dengan jalan kaki. Oleh karena gedung kantor yang disewa telah berusia cukup lama, terkadang dilakukan perbaikan, dimana perbaikan tersebut dilakukan pada jam kerja (*office hour*) sehingga aktivitas renovasi tersebut membuat suar gaduh mengakibatkan mengganggu komunikasi karyawan saat bekerja. Selain lingkungan kerja, variabel beban kerja memiliki peran terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ajabar (2020; 22), beban kerja pegawai yang berlebihan akan menghambat kinerjanya karena akan mengalami ketidakseimbangan. Karlina (2020; 75) juga mengartikan beban kerja sebagai banyaknya kegiatan yang harus dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu dalam kondisi normal. Jika beban kerja terus bertambah tanpa alokasi beban kerja yang tepat maka kinerja pegawai akan menurun.

Hasil penelitian terkait dengan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diungkapkan oleh Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018) dan Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil yang bertentangan ditunjukkan oleh Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017) menyebutkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.

Fenomena terkait dengan beban kerja di PT. Shanti Adventure Tour yaitu karyawan sering melaksanakan lembur yang dilaksanakan dirumah. Hal ini dikarenakan PT Shanti Adventure Tour memiliki kantor yang berada di Negara Prancis, sehingga karyawan perlu menyesuaikan jam kerja disana untuk berkomunikasi terkait pekerjaan yang ada. Pangsa pasar dari perusahaan ini yaitu mayoritas dari eropa sehingga berpengaruh terhadap penyesuaian jam kerja karyawan untuk berkomunikasi dengan konsumen terkait pelayanan dan juga transaksi. Perbedaan jam kerja karyawan di Bali delapan jam lebih cepat dibandingkan dengan karyawan di Prancis membuat karyawan kewalahan dalam bekerja. Karyawan terkadang lembur sampai jam 8 malam untuk memantau tamu yang sedang berwisata. Tim marketing yang semestinya bekerja *indoor* namun diharuskan untuk keluar kantor untuk mengunjungi tamu di hari pertama tiba di Bali untuk melakukan briefing dengan tamu selama berwisata. Sedangkan tamu bersangkutan menginap di lokasi yang jauh dari kantor. Disamping itu pula perusahaan yang notabene adalah cabang dari Prancis dalam berkomunikasi dengan kantor pusat, mengandalkan teknologi internet, pada saat jaringan internet *down*, berdampak pada pekerjaan yang menumpuk sedangkan *deadline* sudah menunggu.

Selain lingkungan kerja dan beban kerja yang telah dibahas di atas, variabel kompensasi finansial menjadi variabel yang harus diperhitungkan oleh perusahaan guna mempertahankan kinerjanya. Menurut Malayu (2017: 48) kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, insentif, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan bentuk kompensasi non moneter meliputi pelatihan, wewenang, tanggung jawab dan lingkungan kerja yang mendukung. Tujuan dari gaji adalah agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, cepat, dan sejahtera secara ekonomi. Penerapan kompensasi dalam suatu organisasi atau bisnis jelas memiliki tujuan positif, antara lain memenuhi kebutuhan ekonomi dan menyelaraskan perekonomian dengan produktivitas tenaga kerja dengan memberikan remunerasi yang lebih baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan antusias..

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan sebelumnya oleh Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020), dan Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020) menyebutkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Riwukore (2021) dan Mundakir, & Zainuri. (2018) mengungkapkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena terkait dengan kompensasi di PT. Shanti Adventure Tour ditunjukkan pada tidak tepatnya waktu pembayaran insentif untuk karyawan April – Mei yang dibayarkan pada bulan juni,

begitupula pada bulan juni-juli dibayarkan pada bulan november. Bulan agustus - september dibayarkan pada bulan Januari. Keterlambatan tersebut akibat dari penyelesaian penutupan data karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Disamping itu terlambatnya pengiriman uang insentif dari kantor yang berada di Prancis. Dan keluhan karyawan terkait dengan kompensasi adalah lembur yang dilakukan karyawan tidak diperhitungkan oleh perusahaan.

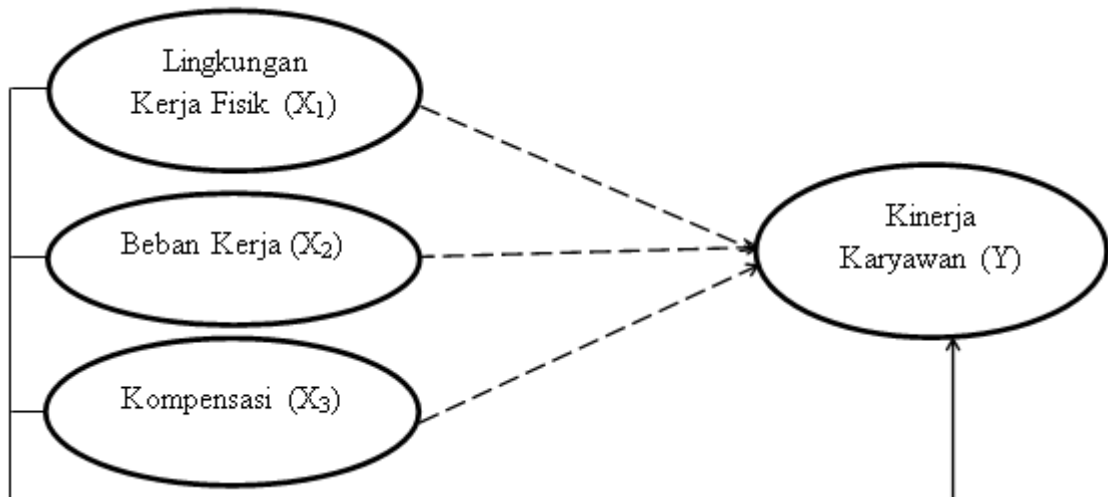
Berdasarkan pada fenomena dan *research gap* yang diungkapkan maka peneliti bermaksud untuk menguji kembali pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Shanti Adventure Tour”.

Hipotesis adalah jawaban sementara yang didapat penulis berdasarkan kajian teori diatas. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Shanti Adventure Tour.
2. Diduga bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Shanti Adventure Tour.
3. Diduga bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Shanti Adventure Tour.
4. Diduga bahwa lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Shanti Adventure Tour.

Metode Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Shanti Adventure Tour di JL. Pengubengan Kauh, Kerobokan, Kuta Utara, Badung. Dasar pemilihan PT. Shanti Adventure. Dalam penelitian ini yang sebagai populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di dalam kantor pada PT Shanti Adventure Tour yang berjumlah 40 orang. Pada peneliti ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di dalam kantor pada PT Shanti Adventure Tour yang berjumlah 40 orang yang ditentukan dengan metode penentuan sampel *purpusive sampling*. Data dalam penelitian ini didapat melalui hasil penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber : Rindorindo, dkk (2019)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini data lolos uji validitas dan reliabilitas yang dibuktikan dengan diperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 dan nilai alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian hipotesis klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi 0,153. Penelitian ini juga mempunyai data yang layak untuk diteliti karena berdasarkan uji multikolinearitas dan uji varians variabel, data tersebut tidak menunjukkan gejala apapun yang mempengaruhi hasil penelitian.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,281	1,553		7,263	,000
X1	,289	,044	,338	6,547	,000
X2	-,090	,036	-,116	-2,472	,018
X3	,531	,035	,779	15,084	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023

Persamaan regresi dalam penelitian ini: $Y = 11,281 + 0,289X_1 - 0,090X_2 + 0,531X_3$

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,917 artinya sebesar 91,7% variabel lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi finansial

mempengaruhi kinerja karyawan di PT Shanti Adventure Tour. Sebesar 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada model ini. Hasil perhitungan diperoleh F-hitung sebesar 144,943 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,917 yang berarti 91,7% variabel lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan PT Shanti Adventure Tour. 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam model ini. Hasil perhitungan diperoleh angka F sebesar 144,943 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ untuk H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh thitung variabel lingkungan kerja sebesar 6,547 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja staf PT. Tur Petualangan Shanti akan semakin tinggi.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Faktor-faktor seperti cahaya, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna dan ruang gerak berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Pencahayaan yang memadai merupakan salah satu indikator kunci dalam lingkungan kerja fisik. Pencahayaan yang baik dapat membantu karyawan melihat dengan jelas dan menghindari ketegangan mata. Menurut penelitian Smith dan Jones (2022), pencahayaan yang tidak memadai dapat menyebabkan berkurangnya konsentrasi dan berkurangnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan ruang kerja dilengkapi dengan pencahayaan dan standar yang memadai. Suhu udara juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Johnson dkk. (2021), suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi fokus dan kenyamanan karyawan. Suhu yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi ketidakhadiran karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa suhu udara di ruang kerja diatur dengan baik dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kebisingan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Brown dkk. (2020) menunjukkan bahwa kebisingan yang keras dapat mengganggu dan menurunkan efisiensi kerja. Organisasi harus memperhatikan desain akustik ruang kerja dan

mempertimbangkan penggunaan bahan penyerap suara untuk mengurangi tingkat kebisingan. Selain itu, merancang ruang kerja yang memisahkan area bising dengan area sepi juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan warna juga dapat mempengaruhi suasana dan kinerja lingkungan kerja. Menurut penelitian Lee dkk. (2023), warna-warna cerah seperti biru dan hijau dapat menciptakan suasana menenangkan dan meningkatkan kreativitas karyawan. Sedangkan warna seperti merah dan kuning dapat meningkatkan energi dan semangat. Oleh karena itu, pemilihan warna yang tepat pada desain ruang kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Ruang gerak yang memadai juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Penelitian Anderson dkk. (2022) menunjukkan bahwa ruang kerja yang terlalu sempit dapat membuat karyawan merasa terkekang dan tidak nyaman. Ruang gerak yang cukup dapat meningkatkan fleksibilitas dan kenyamanan karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Rastana dkk (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dewan Keuangan Daerah Utama Kabupaten Tabanan. Hasil serupa juga ditunjukkan pada penelitian Khotimah dkk (2021).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh thitung variabel beban kerja sebesar -2,472 dengan nilai signifikan $0,018 < 0,05$ untuk H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasakan semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja staf PT. Tur Petualangan Shanti sedang menurun.

Beban kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Tujuan yang ingin dicapai dan kondisi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tujuan yang ingin dicapai merupakan salah satu kriteria penting untuk menentukan beban kerja pegawai. Menurut penelitian Johnson dkk. (2022), tujuan yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres dan kelelahan yang berlebihan pada karyawan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Selain itu, kondisi kerja juga menjadi indikator penting beban kerja yang terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Smith dan Jones (2023) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan penurunan kinerja. Pada saat yang sama, dukungan sosial juga dianggap sebagai indikator valid untuk mengukur beban kerja yang diyakini berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian Brown

dkk. (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Neksen dkk (2021) yang menemukan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di tim PT Global Sumatra. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Nabawi (2019) dan Leonardo Hendy Lukito serta Ida Martini Alriani (2018)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-hitung variabel kompensasi finansial sebesar 15,084 dengan nilai signifikansi $< 0,000$; $0,05$ untuk H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang dibayarkan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Tur Petualangan Shanti semakin tinggi.

Upah adalah salah satu indikator utama kompensasi finansial. Gaji yang sesuai dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dan membuat mereka merasa dihargai atas kontribusinya. Penelitian Smith dan Brown (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang menerima gaji tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik. Tunjangan juga merupakan indikator kompensasi finansial yang valid. Tunjangan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan perjalanan dapat memberikan rasa aman dan sejahtera bagi karyawan. Penelitian Johnson dkk. (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang menerima tunjangan yang memadai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraannya dan memberikan perhatian penuh terhadap kebutuhannya. Fasilitas sosial juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Fasilitas seperti komputer berperforma tinggi, internet super cepat, dan teknologi komunikasi yang canggih dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Penelitian Anderson dan Smith (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki akses terhadap fasilitas sosial yang baik cenderung lebih produktif.

Keseimbangan kerja juga merupakan indikator kompensasi finansial yang valid. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seringkali memiliki tingkat kepuasan kerja dan prestasi kerja yang lebih tinggi. Penelitian Thompson dkk. (2022) menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan manfaat dari jam kerja fleksibel dan kemampuan bekerja dari rumah seringkali lebih produktif.

Pengakuan juga merupakan indikator kompensasi finansial yang terbukti. Karyawan yang kontribusinya diakui cenderung lebih termotivasi untuk sukses. Sebuah studi yang dilakukan Davis dan Johnson (2023) menemukan bahwa karyawan yang dianggap pantas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Nanulaitta (2018) yang

menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KSU Amboina Mekar kota Ambon. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Aromega dkk (2019) dan Astiti (2019).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh angka F sebesar 144,943 dengan nilai signifikansi $0,000 < ; 0,05$ untuk H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kompensasi finansial dan semakin rendah beban kerja maka semakin baik pula kinerja PT. Tur Petualangan Shanti menjadi lebih baik dan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Rastana dkk (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dewan Keuangan Daerah Utama Kabupaten Tabanan. Hasil serupa juga ditunjukkan pada penelitian Khotimah dkk (2021). Neksen et al (2021) mengungkapkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tim PT Global Sumatra. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Nabawi (2019) dan Leonardo Hendy Lukito serta Ida Martini Alriani (2018). Nanulaitta (2018) menemukan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KSU Amboina Mekar Kota Ambon. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Aromega dkk (2019) dan Astiti (2019).

Simpulan

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa Lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata yang paling rendah pada variabel lingkungan kerja adalah penerangan. Untuk itu pihak manajemen memperhatikan intensitas penerangan agar disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Serta penataan meja agar ditata kembali sesuai dengan alur pekerjaan. Pada variabel beban kerja yang perlu diperhatikan adalah perlu dilakukan koordinasi yang lebih intensif antara kantor pusat dengan kantor cabang di Bali terkait dengan acuan kerja. Pada variabel kompensasi finansial yang perlu diperhatikan adalah pemberian asuransi kepada karyawan, diharapkan karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi dan memiliki *year of service* yang lama diberikan jaminan untuk hari tua.

Daftar Pustaka

- Afandi, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palembang . *Jurnal Widya Ekonomika Dan Bisnis*, 4(1), 190-202.
- Agus Wahyudi S. G., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali. CV Noah Aletheia.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV Budi Utama.

-
- Anderson, R., et al. (2022). The effects of workspace design on employee satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 189-201.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2).
- Aromega, T. N., Kojo, ., & Lengkong, V.P (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Brown, D., et al. (2020). The influence of noise on work efficiency. *Journal of Environmental Psychology*, 25(3), 345-358.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670-678.
- Emron, E., Yohny, A., & Imas, K., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Hariandja, M. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hasmin, & Jumiatty, N., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat, Mitra Cendekia Media.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(2), 218-222.
- Johnson, C., et al. (2021). The effects of temperature on employee performance. *Journal of Occupational Health*, 30(4), 567-579.
- Karlina Eulin, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Khotimah, S., Effendi, R., & Kumalasari, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Toyota Auto 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(2), 65-74.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19-24.
- Lee, S., et al. (2023). The impact of color on workplace productivity. *Journal of Applied Ergonomics*, 40(1), 67-79.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Lumanauw, N. (2020). Perencanaan Paket Wisata Pada Biro Perjalanan Wisata Inbound (Studi Kasus Di PT. Golden Kris Tours, Bali). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 9(1), 19-30.
- Mahendro, S., & Donni, J.P., (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Penerbit Alfabet.
- Malayu S.P Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
-

-
- Mangkunegara A.A.A.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*, Jakarta. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbawi A., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh. Unimal Press
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-218.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Pangestuti, NA (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79-85.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rindorindo, RP, Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Robbins Stephen P, (2016) *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Saihudin. (2019). *Sumber daya Manusia*. (gianto, Ed.) Ponorogo: UWAIS Inspirasi Indonesia.
- Sari, R. E., Yanita, N., & Neswardi, S. (2021). Strategi Usaha Biro Perjalanan Wisata Sumatera Barat Dalam Menghadapi Krisis Pandemi Covid-19. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 5(1), 55-62.
- Sedarmayanti, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simamora, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.