
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PARIWISATA PROVINSI

¹Regya Tirtasari ²Bachrudin Saleh Luterlean

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹regyatirtasari20@gmail.com, ²bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

ABSTRACT

In government agencies having quality human resources is a must in order to be able to achieve success in achieving its goals, especially government agencies which incidentally are public servants of course must provide excellent service in order to be able to represent government performance optimally. Among the efforts that can be made to achieve this performance include implementing a quality physical work environment and fair compensation. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the physical work environment and compensation on employee performance at the Banten Provincial Tourism Office. The research method used in this study is a quantitative method with a descriptive- causality type of research. Sampling was carried out using a non-probability sampling technique that used saturated sampling of 54 employees of the Banten Provincial Tourism Office. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple regression analysis. Based on the results of the descriptive analysis, it shows that the variables of the physical work environment, compensation and employee performance at the Banten Province Tourism Office are already in good condition. at the Banten Province Tourism Office.

Keywords: Physical Work Environment, Compensation, Employee Performance.

ABSTRAK

Pada instansi pemerintahan memiliki SDM yang berkualitas menjadi suatu keharusan agar dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuannya, apalagi instansi pemerintahan yang notabene merupakan pelayan publik tentunya harus memberikan pelayanan yang prima agar mampu merepresentasikan kinerja pemerintahan secara maksimal. Dalam sekian upaya yang dapat dilakukan dalam mencapai kinerja tersebut diantaranya menerapkan lingkungan kerja fisik yang berkualitas dan kompensasi yang adil. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non probability sampling yang digunakan adalah sampling jenuh 54 karyawan Dinas Pariwisata Provinsi Banten. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi dan kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten sudah berada dalam kondisi baik. selain itu, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Didalam sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan komplemen yang sangat penting demi keberlangsungan organisasi mencapai tujuannya. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, maka potensi didalam suatu organisasi tersebut rasanya akan sulit untuk diwujudkan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan organisasi. Pada instansi pemerintahanpun demikian, memiliki SDM yang berkualitas menjadi suatu keharusan agar dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuannya, apalagi instansi pemerintahan yang notabene merupakan pelayan publik tentunya harus memberikan pelayanan yang prima agar mampu merepresentasikan kinerja pemerintahan secara maksimal. Salah satu

instansi pemerintahan yang memegang peran penting dalam meningkatkan potensi pariwisata baik skala lokal maupun nasional adalah Dinas Pariwisata. Dinas Pariwisata merupakan instansi dibawah naungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) yang memiliki fungsi krusial dalam mengelola, mengembangkan, serta mempromosikan aset - aset wisata yang dimiliki kepada khalayak luas baik wisatawan lokal, maupun mancanegara.

Salah satu upaya dalam mendorong peningkatan pariwisata yaitu dengan meningkatkan kesadaran pariwisata. Gerakan ini yang tengah gencar dilakukan oleh salah satu instansi pemerintahan yaitu Dinas Pariwisata Provinsi Banten melalui program "Sadar Wisata". Program ini dilakukan dengan tujuan untuk mendorong partisipasi masyarakat dalam mewujudkan iklim yang baik bagi tumbuh dan berkembangnya kegiatan kepariwisataan khususnya bagi potensi wisata yang tersebar di Provinsi Banten. Dengan terselenggaranya program ini, diharapkan ekonomi masyarakat akan kembali meningkat baik dalam skala mikro maupun makro, selain itu dengan program sadar wisata ini juga diharapkan akan menstimulus pusat - pusat perekonomian baru bermunculan seperti penginapan atau hotel, kuliner dan pusat perbelanjaan atau oleh - oleh (Yunianto, 2021). Sebagai gambaran, dalam 5 tahun terakhir sejak 2014 hingga 2018, telah terjadi baik jumlah penurunan maupun beberapa kenaikan dalam berbagai sektor penunjang pariwisata seperti perjalanan wisata, restoran atau rumah makan, kafe, pusat perbelanjaan, dan sektor penunjang lainnya. Maka untuk mengantisipasi hal demikian, perlu dilakukan berbagai upaya baik dari pimpinan maupun karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten dalam mengerahkan seluruh kemampuan serta dedikasi dan kinerjanya menjadi lebih baik dalam mengelola, mengembangkan serta memperkenalkan potensi wisata yang ada di Provinsi Banten sebagai wujud pelayanan wisata yang maksimal terhadap calon wisatawan baik lokal maupun mancanegara.

Menurut Robbins (2018:260) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Namun dari Data internal kinerja menggambarkan bahwa secara umum karyawan belum mampu merealisasikan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi, hal tersebut terutama terlihat dominan dari aspek kinerja dalam menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan selama tahun anggaran kerja, selain itu kinerja yang dinilai belum dicapai secara maksimal ditemukan pada aspek peningkatan kapasitas aparaturnya dimana bimtek belum mampu diselenggarakan secara maksimal. Namun yang tidak kalah penting yang berkaitan dengan Dinas Pariwisata Provinsi Banten adalah pengelolaan strategis kepariwisataan dimana nilai kinerjanya menggambarkan bahwa belum sepenuhnya kawasan wisata yang ada di Provinsi Banten teridentifikasi dengan baik. Maka dengan hasil evaluasi kinerja tersebut, kedepan yaitu instansi atau Dinas Pariwisata Provinsi Banten dapat melakukan berbagai upaya guna meningkatkan kinerja setiap karyawannya, sehingga tercipta lingkungan organisasi yang produktif, bereputasi dan mampu meningkatkan kepercayaan publik terhadap Dinas Pariwisata Provinsi Banten.

Telah banyak bukti yang mendukung baik dalam teori maupun praktiknya dalam upaya meningkatkan kinerja setiap karyawan, misalnya dengan memberikan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, melalui motivasi yang diberikan atasan terhadap karyawannya, hingga memberikan fleksibilitas fasilitas kerja dalam mendukung lingkungan kerja yang nyaman sampai kompensasi yang diberikan. Semua aspek tersebut tentunya mampu berdampak dalam peningkatan kinerja apabila dilakukan secara maksimal. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017:26) yang menyatakan bahwa dengan memenuhi seluruh unsur lingkungan kerja fisik yang meliputi semua konsidi fisik yang ada di sekitar tempat kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, unsur tersebut dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja fisik yang diduga mampu menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu indikator yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang diketahui secara umum yaitu sesuatu yang diberikan oleh instansi/ organisasi/ perusahaan kepada

karyawannya sebagai pengganti atas kontribusi karyawan tersebut, selain itu kompensasi juga diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kinerja karyawan. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berbagai upaya dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten, diantaranya melalui realisasi lingkungan kerja fisik yang memadai dan pemberian kompensasi yang sesuai seperti pada penjelasan pada bagian sebelumnya yang didukung melalui pra survey yang telah dilakukan sebagai gambaran umum. Maka berdasarkan pemaparan pada latar belakang penelitian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan berfokus pada judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten**".

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fatahullah (2018:8) Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu: Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Kinerja Karyawan

Menurut (Edison: 2016:195) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah sebuah hasil dari proses yang terukur dalam sebuah periode dalam mewujudkan tujuan, visi, serta sasaran. Menurut Robbins dan Judge (2016:260) mengemukakan terdapat beberapa dimensi kinerja yaitu:

a. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud tingkat aktivitas pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

e. Kerjasama

Merupakan hubungan antar perseorangan yang akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:30) merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-

fisik adalah

semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Selain itu, Sedangkan menurut Kasmir (2016:192), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi kerja di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Menurut teori dari Tiffin dan Mc Cormick dalam Cintia dan Gilang (2016: 711) lingkungan kerja fisik terdiri dari lima dimensi, diantaranya:

- a. Peralatan Kerja
Peralatan kerja merupakan komponen penunjang kegiatan atau aktivitas kerja karyawan yang berupa sarana dan prasarana yang tersedia.
- b. Sirkulasi Udara
Sirkulasi udara yang memadai sangat diperlukan di tempat kerja atau di ruangan kerja, terlebih jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- c. Penerangan
Fasilitas penerangan di dalam suatu ruangan yang cukup memadai akan mendukung kelancaran aktivitas bekerja.
- d. Tingkat Kebisingan
Suara bising yang terdapat di sekitar lingkungan kerja dapat membuat karyawan sulit berkonsentrasi dalam bekerja.
- e. Tata Ruang Kerja
Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh penataan, kebersihan, dan warna cat pada ruang kerja.

Kompensasi

Menurut Ariandi (2018) mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja kerasnya terhadap perusahaan/organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik atau nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan/organisasi tempatnya bekerja. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015:272) dimensi kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi Langsung
 - 1) Gaji
Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.
 - 2) Upah
Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau overtime.
 - 3) Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

4) Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang

melaksanakan pekerjaan dengan potensi resiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu (contoh, petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin), dan lain-lain.

b. Kompensasi tidak Langsung

1) Pensiun Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

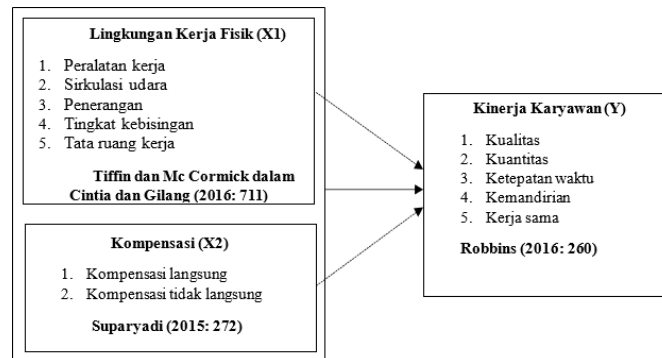
2) Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

3) Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan diberhengkannya karyawan tersebut dari organisasi atau perusahaan, dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Data Penulis

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan Sugiyono (2018: 159). Hipotesis dalam penelitian ini adalah : **“Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten”**.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Teknik sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pariwisata Provinsi Banten sebanyak 54 orang karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis

deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel independent yaitu lingkungan kerja fisik dan kompensasi lalu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan selama 5 bulan terhitung bulan Desember, Januari, Februari, Maret dan April.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 1
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.904	.432		2.091	.042
Lingkungan kerja fisik	.501	.127	.460	3.960	.000
Kompensasi	.327	.098	.388	3.335	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2023

Berdasarkan output Tabel 1 didapat koefisien regresi sehingga persamaannya adalah sebagaiberikut:

$$Y = 0.904 + 0.501 X_1 + 0.327 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0.904 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja fisik dan kompensasi (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.904.
- Nilai koefisien regresi X_1 bersifat positif sebesar 0.501 artinya variabel X_1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan lingkungan kerja fisik (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.501.
- Nilai koefisien regresi X_2 bersifat positif sebesar 0.327, artinya variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan kompensasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.327.

TABEL 2 HASIL UJI T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.904	.432		2.091	.042
Lingkungan kerja fisik	.501	.127	.460	3.960	.000
Kompensasi	.327	.098	.388	3.335	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2023 Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa:

- Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki Thitung (3.960) > Ttabel (1.67591) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel kompensasi (X_2) memiliki Thitung (3.335) > Ttabel (1.67591) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

TABEL 3 HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.212	2	4.606	36.480	.000 ^b
	Residual	6.439	51	.126		
	Total	15.651	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja fisik

Sumber: Hasil olahan SPSS,2023

Pada Tabel 3 dapat dilihat F_{hitung} adalah 36.480 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36.480 > 3.18$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten.

Hasil Uji Koefisien Determinasi
TABEL 4
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson	
						F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.767 ^a	.589	.572	.35532	.589	36.480	2	51	.000	2.001	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,767 dan Rsquare (R^2) adalah sebesar 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 58,9% sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, pelatihan, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 54 responden karyawan Dinas Pariwisata Provinsi Banten sebagai sampel dengan karakteristik mayoritas perempuan 29 karyawan (54%), mayoritas berusia antara 20-30 tahun sebanyak 26 karyawan (48%), mayoritas memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 27 karyawan (50%), dan mayoritas bekerja selama >10 tahun sebanyak 20 karyawan (37%),

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, perhitungan rata-rata nilai variabel lingkungan kerja fisik diperoleh sebesar 81,04%, dan persentase tersebut termasuk pada kategori baik dalam gambar garis kontinum. Sehingga dengan persentasi nilai yang diperoleh, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Dinas Pariwisata Provinsi Banten memiliki lingkungan kerja fisik yang baik dimata karyawan. Pada variabel lingkungan kerja fisik, terdapat pernyataan "Pra sarana yang disediakan sesuai kebutuhan karyawan" yang memperoleh nilai tertinggi sebesar 83,70% yang termasuk pada dimensi "peralatan kerja". Hal tersebut menggambarkan bahwa sarana dan pra sarana yang disediakan kantor dalam menunjang pekerjaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Namun terdapat pula pernyataan "Ruang kerja memiliki tingkat kebersihan yang baik" yang memperoleh nilai terendah sebesar 71,85% yang termasuk pada dimensi "tata ruang kerja". Nilai terendah yang diperoleh dari tanggapan responden menggambarkan bahwa kebersihan disetiap ruang kerja belum mencerminkan kebersihan yang maksimal, sehingga perlu ditingkatkan kembali oleh karyawan yang bertugas misalnya oleh petugas *office boy*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, perhitungan rata-rata nilai variabel kompensasi diperoleh sebesar 81,59%, dan persentase tersebut termasuk pada kategori baik dalam gambar garis kontinum. Sehingga dengan persentasi nilai yang diperoleh, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Dinas Pariwisata Provinsi Banten telah memberikan kompensasi yang sesuai dimata karyawan. Pada variabel kompensasi, terdapat pernyataan "Kantor memberikan pensiun secara penuh" yang memperoleh nilai tertinggi sebesar 83,70% yang termasuk pada dimensi "kompetensi tidak langsung". Hal tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan telah merasakan secara tidak langsung kebijakan pensiun penuh yang diberikan Dinas. Namun terdapat pula pernyataan "Kantor memenuhi pesangon sesuai perjanjian yang dibuat" yang memperoleh nilai terendah sebesar 79,63% yang termasuk pada dimensi yang sama yaitu pada dimensi "kompensasi tidak langsung". Nilai

terendah yang diperoleh dari tanggapan responden menggambarkan bahwa hal yang menyangkut pesangon sangatlah subjektif, sehingga sulit dijelaskan apakah sesuai harapan karyawan atau tidak.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, perhitungan rata-rata nilai variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 82,59%, dan persentase tersebut termasuk pada kategori baik dalam gambar garis kontinum. Sehingga dengan persentasi nilai yang diperoleh, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Dinas Pariwisata Provinsi Banten memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Pada variabel kinerja karyawan, terdapat pernyataan "Saya bekerja sesuai target yang diberikan organisasi" yang memperoleh nilai tertinggi sebesar 83,33% yang termasuk pada dimensi "kualitas". Hal tersebut menggambarkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja secara maksimal sesuai dengan target yang diberikan oleh Dinas. Namun terdapat pula pernyataan "Saya bekerja sesuai standar kualitas yang ditetapkan organisasi" yang memperoleh nilai terendah sebesar 81,11% yang termasuk pada dimensi yang sama yaitu pada dimensi "kualitas". Nilai terendah yang diperoleh dari tanggapan responden menggambarkan pula bahwa meskipun karyawan mampu memenuhi atau menyelesaikannya pekerjaan sesuai target kerja, namun secara kualitas atau hasil kerja, belum menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan oleh Dinas.

Berdasarkan hipotesis pertama bahwa hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Provinsi Banten dengan memiliki Thitung (3.960) > Ttabel (1.67591) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rianda dan Winarno (2022) lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik yang nyaman yang akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya hasil kerja yang tinggi yang berdampak pada kinerja.

Berdasarkan hipotesis kedua bahwa hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Provinsi Banten dengan memiliki Thitung (3.335) > Ttabel (1.67591) dan tingkat signifikansi $0,002$

$< 0,05$. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik, maka kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Asma dan Kharisma (2021) secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Pemberian kompensasi yang baik dan adil maka semangat kerja karyawan tinggi.

Berdasarkan hipotesis ketiga hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Provinsi Banten. Hasil koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh kedua variabel tersebut adalah sebesar 58,9% sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tersebut baik

dan menunjang aktivitas karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian Kustanto dan Harsoyo (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan

nyaman. Selain itu, Karyawan akan melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab dan keahliannya mengharapkan akan mendapatkan timbal balik yang sesuai seperti kompensasi yang diterima atas jasa yang diberikan. Maka perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan pemberian kompensasi yang baik kepada karyawannya maka akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten sudah dalam kategori baik.
- b. Kompensasi pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten sudah dalam kategori baik.
- c. Kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten sudah dalam kategori baik.
- d. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten.
- e. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten
- f. Lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya yang dapat dijadikan solusi pertimbangan selanjutnya, antara lain sebagai berikut:

Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, penulis mencoba untuk mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk perbaikan perusahaan dari kekurangan yang ada adalah sebagai berikut:

- a. Saran yang pertama yaitu untuk variabel lingkungan kerja fisik. Berdasarkan nilai terendah dari dimensi tata ruang kerja, maka saran yang coba peneliti sampaikan terkait tingkat kebersihan di ruang kerja adalah sebaiknya dalam memaksimalkan kebersihan ruang kerja, setidaknya setiap ruangan atau meja memiliki satu tempat sampah, selain itu hal yang dapat mengingatkan setiap karyawan untuk selalu bersikap disiplin terhadap kebersihan adalah dengan memperbanyak himbauan berupa kalimat pada poster yang tertempel di setiap sudut ruangan, meja atau dinding ruang kerja. Selain itu, pemimpin juga perlu menekankan jiwa kebersihan kepada setiap karyawan untuk selalu menjaga kebersihan demi kenyamanan bersama.
- b. Saran yang kedua yaitu untuk variabel kompensasi. Berdasarkan nilai terendah dari dimensi kompensasi tidak langsung, maka saran yang hendak peneliti sampaikan terkait pemenuhan pesangon sesuai perjanjian yang mendapatkan respon terendah adalah sebaiknya apabila ada keluhan karyawan terkait ketidaksesuaian pesangon yang didapatkan, karyawan tersebut dapat melakukan diskusi langsung dengan bagian kepegawaian / seperti HRD dalam menanyakan hal hak yang didapatkan, atau masalah terkait dapat didiskusikan dengan atasan secara kekeluargaan terlebih dahulu hingga mencapai kata mufakat, sehingga demimenghindari Miss informasi yang dapat membawa nama Instansi menjadi buruk. Selain itu apabila terjadi ketidaksesuaian perihal pesangon dan hal serupa lainnya, karyawan dapat melakukan pembicaraan dengan bagian kepegawaian atau contoh lain seperti serikat pekerja.
- c. Saran yang terakhir yaitu untuk variabel kinerja karyawan. Berdasarkan nilai terendah dari dimensi kinerja karyawan, maka saran yang peneliti hendak kemukakan sebagai

pertimbanganterkait masih rendahnya kualitas kerja yang mampu diselesaikan karyawan adalah sebaiknya atasan memberikan modul kerja yang jelas, modul yang dimaksud tentu memuat standar kerja, hasil kerja hingga capaian standar yang harus mampu karyawan kerjakan, sehingga tidak ada lagi karyawan yang beralasan apabila standar kualitas kerjanya belum memenuhi syarat yang ditetapkan perusahaan. Selain itu upaya lain yang dirasa dapat meningkatkan standar kualitas kerja karyawan adalah pihak instansi dapat melakukan pelatihan secara kontinu dalam menjaga performa kerja karyawannya.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

- a. Melakukan penelitian perusahaan sejenis atau berbeda seperti Dinas provinsi lainnya, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.
- b. Melakukan penelitian terhadap faktor-faktor diluar faktor yang diteliti oleh peneliti yang mempengaruhi kineja karyawan, seperti kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan , motivasi kerja dan budaya organisasi.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian dan menggunakan Teknik analisis data lain seperti SEM PLS atau pathanalysis.

DAFTAR PUSTAKA

- Asma, N., & Kharisma, F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Samarinda. *Borneo Student Research*. Vol. 3, No. 1.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*. Vol. 16, No. 1.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Jurnal Sositologi*, 15(1), 136–154.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kustanto, A, D., & Harsoyo, T, D.(2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Journal of Management Bisnis*. Vol 2, No1.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. Stephen P. dan Judge. Timothy A. (2016). *Perilaku Organisasi Buku I dan II Edisi 12*, Penerjemah Diana Angelica, dkk. Salemba Empat, Jakarta.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rajasaland Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen SumberDaya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*. Volume 9 No. 2.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2018). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.