
Pengaruh Sistem Pengupahan, Budaya Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Petugas Parkir di Kabupaten Buleleng

Oleh :

Ketut Gunawan

Universitas Panji Sakti

Corresponding author Email : ketut.gunawan.unipas@gmail.com

I Nyoman Suandana

suandana@ymail.com

Universitas Panji Sakti

Ni Putu Sri Wati

Psriwati2@gmail.com

Universitas Panji Sakti

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sistem pengupahan, budaya kerja, dan stres kerja terhadap kinerja petugas parkir di Kabupaten Buleleng. Pengelolaan parkir di wilayah ini menunjukkan dinamika antara jumlah petugas, pendapatan retribusi, dan insentif yang belum optimal, dengan adanya tantangan dalam kinerja dan pengawasan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 100 petugas parkir sebagai responden yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas Parkir di Kabupaten Buleleng dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,278 > 1,664$) dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Budaya Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,934 > 1,664$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja petugas parkir dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($-0,878 < 1,664$) dan signifikansi $0,038 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan sistem pengupahan dan budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sementara stres kerja yang tinggi menurunkan kinerja petugas parkir.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja, Petugas Parkir Sistem Pengupahan, Stres Kerja

Abstract

This study aims to examine the influence of the wage system, work culture, and work stress on the performance of parking attendants in Buleleng Regency. Parking management in this area shows dynamics between the number of attendants, revenue from parking fees, and incentives that are not yet optimal, with challenges in performance and supervision. The method used is quantitative with a survey approach, involving 100 parking attendants selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS 23 software. The results indicated that the wage system has a positive and significant effect on the performance of parking attendants in

Buleleng, with $t\text{-value} > t\text{-table}$ ($3.278 > 1.664$) and significance $0.002 < 0.05$. Work culture also has a positive and significant effect on performance, with $t\text{-value} > t\text{-table}$ ($3.934 > 1.664$) and significance $0.000 < 0.05$. Meanwhile, work stress has a negative and significant effect on the performance of parking attendants, with $t\text{-value} < t\text{-table}$ ($-0.878 < 1.664$) and significance $0.038 < 0.05$. These findings confirm that improvements in the wage system and positive work culture can enhance performance, while high work stress reduces the performance of parking attendants

Keywords : *Parking Attendants, Performance, Wage System, Work Culture, Work Stress*

I. Pendahuluan

Parkir merupakan bagian penting dari sistem transportasi yang berfungsi mendukung kelancaran lalu lintas serta kenyamanan aktivitas masyarakat di ruang publik. Menurut Suwardjoko (2011), fasilitas parkir yang memadai dan terkelola dengan baik akan menciptakan ketertiban lalu lintas serta mendukung aktivitas ekonomi di kawasan perkotaan. Kabupaten Buleleng merupakan salah satu daerah di Bali yang terus mengalami perkembangan, baik dari segi jumlah penduduk, aktivitas ekonomi, maupun mobilitas masyarakat. Peningkatan ini turut berdampak pada meningkatnya volume kendaraan bermotor yang melintas di jalan-jalan utama wilayah tersebut. Akibatnya, kebutuhan akan fasilitas parkir yang tertib, aman, dan terorganisir menjadi semakin mendesak. Seperti dinyatakan oleh Kementerian Perhubungan (2020), kebutuhan parkir yang terus meningkat harus diimbangi dengan sistem pengelolaan yang adaptif dan berbasis potensi lokal. Pengelolaan parkir pun menjadi isu strategis dalam tata kelola layanan publik, tidak hanya untuk menunjang kelancaran lalu lintas, tetapi juga sebagai salah satu sumber penting Pendapatan Asli Daerah (PAD). Petugas parkir berperan penting dalam menjaga keteraturan dan pencapaian target retribusi, sehingga kinerja mereka sangat menentukan efektivitas pelayanan di Kabupaten Buleleng.

Namun di balik potensi besar sektor parkir, pengelolaannya menghadapi berbagai tantangan terkait kinerja petugas dan sistem pengelolaan. Pada Tabel 1 terlihat bahwa selama tiga tahun terakhir menunjukkan dinamika menarik yang perlu diperhatikan. Jumlah petugas parkir sempat meningkat dari 214 orang pada 2021 menjadi 221 orang pada 2022, lalu kembali turun menjadi 214 pada 2023. Meski demikian, penurunan jumlah petugas tidak menurunkan penerimaan retribusi

parkir tepi jalan umum (TJU), yang justru terus meningkat signifikan, dari Rp2,19 miliar pada 2021 menjadi lebih dari Rp3,24 miliar pada 2023. Sementara itu, pengelolaan parkir khusus justru menunjukkan tren stagnan bahkan sedikit menurun, meski tarifnya lebih tinggi. Pendapatan dari sektor ini turun dari Rp510 juta pada 2022 menjadi Rp508 juta pada 2023, mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja petugas atau lemahnya pengawasan dan pelaporan. Hal ini semakin diperparah dengan kenaikan pembayaran insentif petugas dari Rp862 juta pada 2021 menjadi lebih dari Rp1 miliar pada 2023, yang belum tentu berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pelayanan, apalagi dengan sistem pelaporan yang masih manual dan minim teknologi.

Tabel 1. Data Jumlah Petugas, Tarif Parkir, Pendapatan Retribusi Parkir TJU dan Parkir Khusus serta Insentif Petugas di Kabupaten Buleleng Tahun 2021–2023

Tahun	Jumlah Petugas	Tarif Parkir		Pendapatan TJU (Rp)	Pendapatan Parkir Khusus (Rp)	Insentif Petugas (Rp)
		TJU	Khusus			
2021	214	1.000 - 5.000	2.000 - 10.000	2.193.639.000	404.136.000	862.772.400
2022	221	1.000 - 5.000	2.000 - 10.000	2.455.676.000	510.926.000	950.106.100
2023	214	1.000 - 5.000	2.000 - 10.000	3.245.356.242	508.625.000	1.067.781.300

Sumber: Hasil Observasi (2024)

Ketidakseimbangan antara jumlah petugas, capaian pendapatan, dan sistem insentif menegaskan bahwa pengelolaan parkir masih menghadapi persoalan mendasar dalam hal kinerja. Meskipun petugas parkir menerima insentif yang cukup besar, sistem upah yang diterapkan belum sepenuhnya berbasis pada evaluasi kinerja yang objektif. Insentif berkisar antara 30% dari setoran bruto untuk petugas parkir biasa, dan mencapai 50% hanya untuk petugas yang bertugas di kawasan wisata. Ketentuan ini berpotensi menciptakan kesenjangan dalam distribusi pendapatan antarpetugas dan menimbulkan persepsi ketidakadilan. Selain itu, budaya kerja yang masih mengandalkan pelaporan manual dan pengawasan yang minim cenderung melanggengkan perilaku kerja yang tidak disiplin, sehingga mengurangi efektivitas pelayanan dan akuntabilitas petugas. Di sisi lain, tekanan pencapaian target setoran harian tanpa dukungan sistem kerja yang efisien juga

dapat meningkatkan stres kerja, terutama bagi petugas yang berada di lokasi dengan lalu lintas tinggi atau konflik kepentingan antar pengguna jalan.

Kondisi ini semakin kontras bila dilihat dari struktur tarif parkir yang sebenarnya cukup menjanjikan. Untuk parkir tepi jalan umum (TJU), tarif ditetapkan sebesar Rp1.000 untuk sepeda motor, Rp2.000 untuk mobil (sedan, jeep, minibus, pickup), dan Rp5.000 untuk bus atau truk. Sedangkan pada parkir khusus di pelataran dan taman, tarif lebih tinggi, yakni Rp2.000 untuk sepeda motor, Rp5.000 untuk mobil, dan Rp10.000 untuk bus atau truk. Dengan potensi pendapatan yang besar ini, seharusnya kontribusi petugas terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) dapat lebih optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor sistem upah, budaya kerja, dan stres kerja terhadap kinerja petugas parkir agar pengelolaan sektor ini dapat lebih efektif dan memberikan hasil yang maksimal.

Sistem pengupahan menurut Hadi Poernomo (2019) adalah jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan tenaga kerja, yang mencakup masa atau syarat tertentu. Dalam konteks petugas parkir, upah merupakan bentuk penghargaan atas jasa mereka dalam membantu kelancaran dan ketertiban parkir di lapangan. Menurut Soedarjadi (2009), sistem pengupahan di Indonesia memiliki tiga fungsi utama, yaitu mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya, serta memberikan insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini juga berlaku bagi petugas parkir, di mana penghasilan yang adil dan layak dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Selain sistem pengupahan, budaya kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Budaya kerja merupakan gabungan dari nilai-nilai, keyakinan, komunikasi, dan penyederhanaan perilaku yang panduannya diberikan kepada masyarakat (Ahmed dan Shafiq, 2014). Budaya kerja mencerminkan bagaimana individu dalam kelompok menjalani pekerjaannya dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Menurut Kaesang, dkk (2021), budaya kerja pada umumnya merupakan suatu keharusan yang mengikat pegawai, baik secara formal melalui aturan maupun ketentuan dalam suatu organisasi, sehingga

dapat memengaruhi sikap dan cara pegawai dalam berperilaku. Dalam konteks petugas parkir, budaya kerja ini berperan dalam membentuk kedisiplinan, tanggung jawab, serta sikap terhadap pelayanan publik. Selanjutnya, Suparyadi (2015) menyatakan bahwa budaya kerja adalah cara berpikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan, dan pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, serta pandangan dalam pekerjaan. Jika budaya kerja yang positif dapat dibentuk dan dipertahankan, maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja petugas parkir di Kabupaten Buleleng.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan penelitian Steven dan Prasetyo (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, maka kemampuan seseorang untuk bekerja secara optimal cenderung menurun. Menurut Fahmi (2016), stres merupakan kondisi tekanan mental dan emosional yang muncul ketika seseorang merasa tidak mampu menghadapi situasi tertentu, dan jika tidak segera ditangani, dapat berdampak buruk terhadap kesehatan fisik dan mental. Sumber stres biasanya berasal dari pengalaman atau kejadian yang terjadi di luar batas kemampuan individu untuk mengendalikannya. Sementara itu, King dalam Asih, dkk (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan tegang yang menimbulkan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, sehingga berpengaruh pada emosi, pola pikir, dan kondisi psikologis seseorang di tempat kerja. Apabila dibiarkan secara terus-menerus, stres dapat menyebabkan kelelahan secara menyeluruh dan berpotensi menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan sistem pengupahan, budaya kerja, dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja petugas parkir di Kabupaten Buleleng. Karena fokus pada kinerja petugas parkir yang merupakan faktor utama dalam pelayanan, maka penulis memutuskan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Pengupahan, Budaya Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Petugas Parkir di Kabupaten Buleleng.”

II. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh antar variabel secara sistematis dan objektif. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme yang menekankan pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui data numerik dan analisis statistik (Ghozali, 2018). Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Buleleng dengan jumlah responden sebanyak 100 orang yang terdiri dari petugas parkir sebagai objek penelitian. Responden dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu agar sesuai dengan tujuan penelitian sehingga responden dapat memberikan informasi yang relevan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang berisi pernyataan-pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Kuesioner disebarkan dan diisi langsung oleh responden di lapangan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden. Selanjutnya, untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang diajukan, analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, serta uji hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan).

III. Hasil dan Pembahasan

A. UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menentukan tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti Sugiyono (2016). Pengertian validitas ini menunjukkan seberapa tepat dan sesuai alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel tertentu. Dalam uji validitas, sebuah pertanyaan dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

Table 2
Hasil Uji Validitas Butir

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (R_{hitung})	R_{tabel}	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.1	0,666	0,196	0,000	Valid
	Y1.2	0,500	0,196	0,000	Valid
	Y1.3	0,710	0,196	0,000	Valid
	Y1.4	0,637	0,196	0,000	Valid
	Y1.5	0,636	0,196	0,000	Valid
Sistem Pengupahan (X1)	X1.1	0,617	0,196	0,000	Valid
	X1.2	0,460	0,196	0,000	Valid
	X1.3	0,573	0,196	0,000	Valid
	X1.4	0,573	0,196	0,000	Valid
	X1.5	0,573	0,196	0,000	Valid
	X1.6	0,573	0,196	0,000	Valid
	X1.7	0,508	0,196	0,000	Valid
	X1.8	0,491	0,196	0,000	Valid
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0,802	0,196	0,000	Valid
	X2.2	0,740	0,196	0,000	Valid
	X2.3	0,729	0,196	0,000	Valid
Strees Kerja (X3)	X3.1	0,612	0,196	0,000	Valid
	X3.2	0,666	0,196	0,000	Valid
	X3.3	0,764	0,196	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0. (2025)

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis dengan bantuan program SPSS versi 23.0 diperoleh semua item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y), Sistem Pengupahan (X1), Budaya Kerja (X2) dan Stress kerja (X3) memiliki koefisien korelasi (R_{hitung}) > R_{tabel} dan nilai signifikansi < 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan seluruh item instrument penelitian valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain, instrumen tersebut dianggap dapat dipercaya. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's alpha* kurang dari 0,60, maka instrumen yang diuji dianggap tidak reliabel atau tidak dapat diandalkan. Dibawah ini disajikan tabel tentang uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

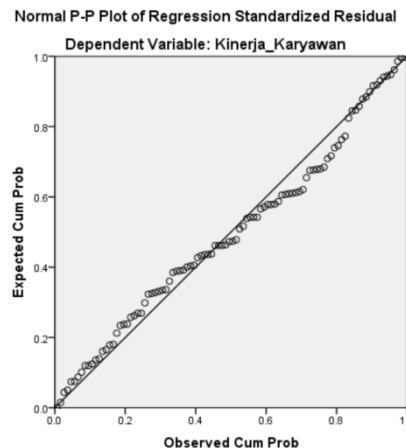
No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Nilai batas	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	0,766	5	0,6	Reliable
2	Sistem Pengupahan	0,739	8	0,6	Reliable
3	Budaya Kerja	0,730	3	0,6	Reliable
4	Stress kerja	0,606	3	0,6	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0, (2024)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 23.0 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja karyawan (0,766), sistem pengupahan (0,739), budaya kerja (0,730), dan stres kerja (0,606) seluruhnya lebih besar dari nilai batas minimum 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner pada masing-masing variabel bersifat reliable dan telah memenuhi syarat keandalan, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

B. UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



Gambar 1. Normal Probability Plot
Sumber: *Output* SPSS 23.0

Gambar 1. Normal Probability Plot menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, yang mengindikasikan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan mendeteksi apakah variabel bebas pada model regresi saling berkorelasi. Pedoman yang digunakan untuk menentukan multikolinieritas adalah metode Tolerance dan VIF dengan melihat nilai collinearity statistics pada Tolerance dan VIF. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Table 3 berikut.

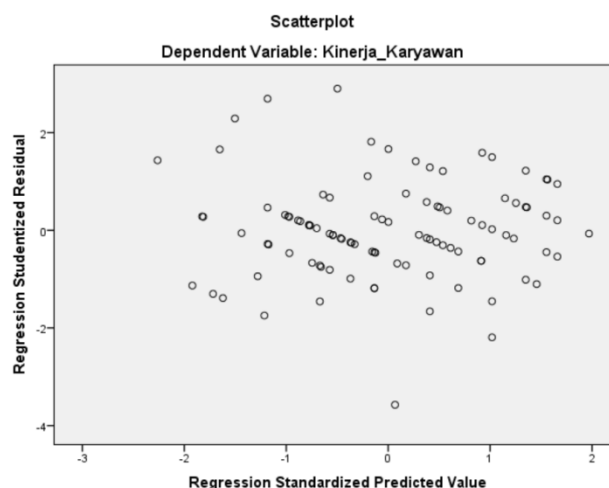
Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Sistem Pengupahan	0,586	1,706	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Kerja	0,588	1.700	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	0,996	1,004	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil *Output* SPSS 23.0

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.4, diperoleh nilai tolerance seluruh variabel lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, yaitu masing-masing: sistem pengupahan (tolerance 0,549; VIF 1,822), budaya kerja (tolerance 0,414; VIF 2,415), dan stres kerja (tolerance 0,451; VIF 2,219). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model, sehingga ketiganya layak digunakan dalam analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. *Scatterplot*
Sumber : *Output* SPSS 23.0

C. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda karena data yang diperoleh bersifat kompleks dan tidak memungkinkan untuk dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, mengingat jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23.0 untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi, terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja. Hasil dari analisis data tersebut disajikan pada Tabel 4

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
1		B	Std. Error	Beta	T	Sig
	(Constant)	7,661	2,227		3,440	0,002
	Sistem Pengupahan	0,239	0,073	0,330	3,278	0,002
	Budaya Kerja	0,516	0,131	0,395	3,934	0,000
	Stres Kerja	-0,126	0,143	-0,068	-0,878	0,038

Sumber : Hasil *Output* SPSS 23.0

Tabel 4.6 menunjukkan hasil uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengupahan, Budaya Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa nilai konstanta dalam persamaan regresi sebesar 7,661, sedangkan koefisien regresi untuk variabel Sistem Pengupahan sebesar 0,239, Budaya Kerja sebesar 0,516, dan Stres Kerja sebesar -0,126. Maka, persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 7,661 + 0,239X_1 + 0,516X_2 - 0,126X_3 + e$$

Interpretasi dari model regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7,661 mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu sistem pengupahan, budaya kerja, dan stres kerja berada pada nilai nol, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 7,661 satuan. Koefisien regresi sistem pengupahan sebesar 0,239 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam sistem pengupahan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,239 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Budaya kerja juga memiliki pengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,516, yang berarti

bahwa semakin baik budaya kerja dalam organisasi, maka kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,516 satuan. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar -0,126, yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja justru menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,126 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan hasil uji signifikansi, variabel sistem pengupahan ($\text{Sig} = 0,002$) dan budaya kerja ($\text{Sig} = 0,000$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, stres kerja ($\text{Sig} = 0,038$) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Uji t secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Apabila nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa:

- a. Variabel Sistem Pengupahan (X_1) memiliki nilai thitung sebesar 3,278 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$), maka secara parsial sistem pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel Budaya Kerja (X_2) memiliki nilai thitung sebesar 3,934 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel Stres Kerja (X_3) menunjukkan nilai thitung sebesar -0,878 dengan nilai signifikansi sebesar 0,382. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,382 > 0,05$), maka secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Secara Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil dari uji F tersebut disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	132,800	3	45,775	24,361	0,000 ^b
Residual	113,731	96	1,879		
Total	246,531	99			

Sumber : Data Diolah Penulis (2025)

Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 24,361, sedangkan nilai Ftabel pada derajat kebebasan ($df = n - k = 100 - 4 = 96$) adalah sebesar 2,70. Karena nilai Fhitung ($24,361 > F_{\text{tabel}} (2,70)$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa sistem pengupahan, budaya kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan terbukti secara statistik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,657 ^a	0,432	0,414	1,371

Sumber : Data Diolah Penulis (2025)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,432. Ini berarti bahwa kontribusi variabel independen, yaitu sistem pengupahan (X_1), budaya kerja (X_2), dan stres kerja (X_3), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 43,2%. Sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Kinerja Petugas Parkir

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa sistem pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas parkir di

Kabupaten Buleleng, dengan nilai koefisien sebesar 0,239. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung (3,278) lebih besar dari ttabel (1,664) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengupahan yang diterapkan, maka kinerja petugas parkir akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa upah yang adil dan sesuai akan meningkatkan semangat kerja, kepuasan, serta produktivitas tenaga kerja. Sistem pengupahan yang layak akan membuat petugas merasa dihargai atas jerih payah mereka dalam menjalankan tugas, terutama dalam menghadapi cuaca yang tidak menentu dan beban kerja yang cukup berat di lapangan. Temuan ini diperkuat oleh Chrissy et al. (2025) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaji dengan kinerja karyawan, serta Saeed et al. (2023) yang menyatakan bahwa gaji karyawan berkorelasi positif dengan kinerja kerja. Dengan demikian, sistem pengupahan yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja petugas parkir.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Petugas Parkir

Variabel budaya kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas parkir, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,516 dan nilai thitung sebesar 3,934 yang lebih besar dari ttabel (1,664). Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Budaya kerja yang baik pada petugas parkir dapat tercermin dalam kedisiplinan, tanggung jawab, sikap saling membantu antar sesama rekan, serta perilaku pelayanan yang ramah kepada masyarakat. Budaya kerja yang positif akan membentuk karakter kerja yang proaktif dan loyal terhadap tugas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Temuan ini didukung oleh Rasmulia (2020) yang menyebutkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, terutama bila nilai-nilai kerja diinternalisasi dengan baik oleh setiap individu dalam organisasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Kuswati (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nasution, et al. (2018) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Petugas Parkir

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai koefisien negatif sebesar $-0,126$ dengan nilai *t* hitung sebesar $-0,878$, yang lebih kecil dari *t* tabel ($1,664$), serta nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja petugas parkir di Kabupaten Buleleng. Arah hubungan negatif ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami petugas parkir, maka semakin menurun pula kinerja mereka. Dalam konteks petugas parkir, stres dapat muncul karena berbagai faktor seperti cuaca ekstrem, interaksi yang kurang menyenangkan dengan pengguna layanan parkir, hingga beban kerja yang tidak merata. Ketika stres tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kualitas pelayanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wartono (2017), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Pandey (2020), yang menunjukkan bahwa semua komponen stres secara signifikan menurunkan kinerja. Begitu pula Iskanto (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, stres kerja yang tinggi dapat menjadi hambatan serius bagi kinerja petugas parkir.

Pengaruh Sistem Pengupahan, Budaya Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Petugas Parkir

Hasil analisis uji secara simultan (uji *F*) menunjukkan bahwa variabel sistem pengupahan, budaya kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kabupaten Buleleng. Nilai *F* hitung yang diperoleh sebesar $10,238$ lebih besar dari *F* tabel ($2,76$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja petugas parkir. Temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh signifikan, namun secara keseluruhan ketiganya berperan penting terhadap kinerja. Sistem pengupahan yang adil dan

transparan dapat meningkatkan motivasi kerja, budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan yang kondusif, dan pengelolaan stres yang baik mampu menjaga stabilitas mental petugas dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja petugas parkir perlu dilakukan secara holistik, dengan memperhatikan aspek finansial, lingkungan kerja, serta kesejahteraan psikologis para petugas.

IV. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap petugas parkir di Kabupaten Buleleng, ditemukan bahwa sistem pengupahan, budaya kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, sistem pengupahan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti semakin baik sistem pengupahan dan semakin kuat budaya kerja yang dibangun, maka kinerja petugas parkir akan semakin meningkat. Sementara itu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan, menunjukkan bahwa tekanan atau ketegangan yang berlebihan dapat menurunkan kualitas kinerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya perhatian menyeluruh terhadap aspek finansial, lingkungan kerja, serta kondisi psikologis petugas parkir. Oleh karena itu, pengelolaan sistem pengupahan yang adil dan transparan, pembentukan budaya kerja yang kolaboratif dan disiplin, serta strategi pengelolaan stres yang efektif perlu diterapkan secara terpadu untuk meningkatkan kinerja petugas parkir secara berkelanjutan.

Saran

1. Sistem Pengupahan dan Budaya Kerja yang diterapkan kepada petugas parkir memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, pihak pengelola parkir di Kabupaten Buleleng diharapkan dapat terus memperbaiki sistem pengupahan agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja. Selain itu, budaya kerja yang mendukung kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab perlu terus dikembangkan melalui pelatihan rutin, pembinaan, dan penghargaan atas kinerja yang baik.

2. Stres kerja yang dialami oleh petugas parkir perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak pengelola. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan mengganggu produktivitas kerja. Untuk itu, disarankan agar dilakukan upaya-upaya penanggulangan stres, seperti pembagian beban kerja yang merata, rotasi tugas, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta kegiatan penyegaran seperti gathering atau pelatihan motivasi.
3. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh sistem pengupahan, budaya kerja, dan stres kerja terhadap kinerja petugas parkir di Kabupaten Buleleng. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja, seperti kepuasan kerja, motivasi, atau kepemimpinan, serta dapat memperluas cakupan wilayah atau instansi agar hasil penelitian menjadi lebih general dan aplikatif.

Daftar Pustaka

- Ahmed, M., & Shafiq, M. (2014). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector. *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, 14(3), 21–29.
- Asih, P. W., Nurhayati, E., & Harjanto, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 45–52.
- Chrissy, R., Namusonge, G., & Iravo, M. A. (2025). Influence of salary on employee performance in selected public institutions in rwanda. *Reviewed Journal International of Business Management [ISSN 2663-127X]*, 6(1), 95-107.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Stress*. Bandung: Alfabeta.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International journal of social and management studies*, 2(3), 142-148.
- Kaesang, A., Prasetyo, B., & Lestari, R. (2021). *Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2020). *Pedoman Teknis Penyelenggaraan Parkir di Tepi Jalan Umum*. Jakarta: Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.

- Kuswati, Y. (2020). The influence of organizational culture on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296-302.
- Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The influence of career development and organizational culture on employee performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 57-65.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124-135.
- Poernomo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Saeed, F., Mir, A., Hamid, M., Ayaz, F., & Iyyaz, U. (2023). Employee salary and employee turnover intention: A key evaluation considering job satisfaction and job performance as mediators. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 13(1).
- Soedarjadi. (2009). *Pengantar Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Steven, & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 134–145.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwardjoko. (2011). *Manajemen Lalu Lintas dan Transportasi Kota*. Jakarta: Erlangga.