

# **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, HUBUNGAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PARKIR KOTA DENPASAR**

Oleh :

**SARI AGUSTIA SITUNGKIR<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: [tioma@ymail.com](mailto:tioma@ymail.com)/ telp: +6281239995480

## **ABSTRAK**

Pengaruh kompensasi finansial, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dari karyawan PD Parkir Kota Denpasar merupakan tujuan dari penelitian ini. Responden dalam penelitian sejumlah 62 orang karyawan PD Parkir Kota Denpasar. Sampel diambil dengan metode *proportionate random sampling*. Analisis data dengan teknik analisis regresi linear berganda. Secara simultan dan parsial kompensasi finansial, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel hubungan kerja dikatakan sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan dukungan antar sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata kunci : kompensasi finansial, hubungan kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja

## **ABSTRACT**

This study aimed to determine the effect of financial compensation, labor relations and the physical work environment affects the performance of the employee parking PD Denpasar. Respondents in the study a number of 62 employees PD parking Denpasar. Proportionate random sampling method is used to take a sample. Data analysis with multiple linear regression techniques. The analysis showed that simultaneous and partial financial compensation, labor relations and the physical work environment affects the performance impact on employee performance. Employment variable is said to be the most dominant variables affecting employee performance. The company should be increased support among fellow employees in completing the work.

Keywords: financial compensation, labor relations, physical work environment, and performance

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **Latar belakang masalah**

Era globalisasi pada abad ke 21 ini membuat masyarakat semakin kritis terhadap mutu pelayanan publik sehingga perusahaan dituntut memberikan pelayanan yang maksimal. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya dapat memberikan pembinaan, pengembangan serta memberikan

fasilitas yang baik terhadap SDM yang dimiliki. Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor personalia/ individu, kepemimpinan, tim, sistem dan kontekstual. Berdasarkan topik yang penulis angkat yaitu kinerja karyawan, maka penulis akan membahas faktor kinerja yang bersal dari personalia/individu yang ada di Perusahaan Daerah Parkir (PD Parkir).

Perusahaan Daerah Parkir merupakan perusahaan yang mengelola perparkiran di bali. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 11 november 2003 dan efektif beroperasi terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2004 berdasarkan keputusan walikota yang berdasarkan Peraturan Daerah Kota Denpasar NO 5 tahun 2003. PD Parkir memiliki jumlah anggota keseluruhan sebanyak 762 orang, dimana jumlah karyawan keseluruhan 168 dan Juru parkir (jukir) 594 orang.

Dilihat dari jumlah karyawan yang ada, maka besar kemungkinan terjadinya masalah-masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga keberadaan mereka dalam perusahaan harus diperhatikan sedemikian rupa. Ketidak berhasilan perusahaan dalam memperhatikan kinerja karyawan biasanya ditunjukkan dengan adanya tingkat kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi yang ada. Bila tidak mendapatkan perhatian lebih lanjut, dalam waktu jangka panjang akan berdampak kepada produktivitas instansi.

Absensi karyawan PD Parkir Kota Denpasar periode Tahun 2012 adalah rata – rata sebesar 3,02 persen dan Kuna Winaya (Mudiartha, 2001 : 93) mengatakan, rata-rata tingkat absensi karyawan 2-3 persen per bulan pada suatu perusahaan masih tergolong baik. Disiplin kerja yang buruk didalam suatu

perusahaan ditunjukkan oleh absensi 3 persen ke atas. Tingkat absensi yang masih di atas 3 persen ini menunjukkan adanya masalah dalam kinerja karyawan yang menurun belakangan ini pada PD Parkir Kota Denpasar. Penurunan tersebut perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan, maupun semua anggota perusahaan agar dapat dicari penyebab dan alternatif pemecahannya.

Masalah hubungan kerja yang ditemui pada PD Parkir Kota Denpasar ialah kurang baiknya hubungan antara rekan kerja yang disebabkan oleh perbedaan pembagian kerja dan komunikasi yang kurang baik akibat adanya konflik pribadi. Penelitian Amjad (2011) mengatakan bahwa hubungan diantara karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mana permasalahan biasanya muncul dari perbedaan pekerjaan, usia dan demografi

Kompensasi finansial yang diberikan PD Parkir Kota kepada karyawan dirasakan masih menunjukkan adanya ketidakadilan dimana kompensasi yang diterima sama rata sedangkan pekerjaan yang dibebankan berbeda. Hameed (2011) pada hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa keberhasilan perusahaan atau organisasi tergantung pada kinerja karyawannya, oleh karena itu perusahaan biasanya menginvestasikan sejumlah uang untuk pembangunan karyawannya salah satunya melalui kompensasi yang diberi.

Lingkungan kerja fisik yang ada di PD parkir juga masih menunjukkan ada perbedaan dari keadaan normatifnya, dimana kurang nyamannya ruang kerja di beberapa bagian dan udara yang kurang segar yang dapat mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan. Salwa (2012) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan

kinerja karyawan pada suatu perusahaan sehingga hal ini mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Melihat hasil dari beberapa penelitian sebelumnya dan dilihat dari kondisi real yang ada dapat dilihat bahwa kompensasi finansial, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja dari karyawan. Oleh karena itu, penulis ingin melanjutkan penelitian dan mengetahui seberapa besar pengaruhnya di Perusahaan Daerah Parkir (PD Parkir) dengan sistem yang ada saat ini.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

### **Landasan Teori**

#### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan dalam waktu yang sudah ditentukan seperti apa yang telah disepakati sebelumnya. Mahmudi (2010:96) mengemukakan bahwa, suatu kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

#### **Penyebab Rendahnya Kinerja**

Kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu (Simanjuntak, 2007:172). 1) keterbatasan dana, 2) peralatan dan teknologi, 3) manajemen kurang efektif, 4) kepemimpinan kurang efektif, 5) supervisi dan pengawasan yang tidak efektif, 6) lingkungan kerja, 7) kebijakan pemegang saham, dan 8) disiplin dan etos kerja

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mahmudi (2010:20), terdapat lima faktor yang yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) Faktor personal/individual; (2) Faktor kepemimpinan; (3)Faktor tim; (4) Faktor sistem; dan (5) Faktor kontekstual (situasional).

### **Pengertian kompensasi finansial**

Kompensasi finansial ialah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Wilson, 2012:255). Kompensasi finansial dapat dibayarkan melalui dua cara yaitu langsung dan tidak langsung. Penentuan kompensasi perlu dipertimbangkan dengan baik karean kompensasi merupakan bagian dari biaya usaha yang mana semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi biaya usaha yang dikeluarkan. Sistem kompensasi yang baik sudah tentu akan membantu perusahaan dalam mengatasi masalah dalam ketenagakerjaan.

### **Hubungan kerja**

Hubungan kerja merupakan hubungan kerjasama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan (Rivai, 2011:871). Hubungan kerja yang terjalin diantara semua pihak yang ada di perusahaan sudah tentu hubungan kerja yang bertujuan untuk memajukan perusahaan. Kerjasama yang terjalin diantara rekan kerja bisa berupa kerjasama tim yang mana merupakan perkumpulan dari berbagai macam pola piker karyawan menjadi satu sehingga terdapat pemahaman yang berbeda.

Karyawan yang berasal dari usia dan demografi yang berbeda sudah tentu akan dapat menimbulkan perbedaan pendapat dan berujung pada konflik yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hal ini terbukti dari penelitian Jacqueline *et al* (2011) yang menyimpulkan bahwa hubungan yang terjalin dalam Tim (kelompok) kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Emmanuel (2012) menyimpulkan bahwa komunikasi yang terjalin baik dalam hubungan kerja akan berdampak baik bagi kinerja karyawan dimana tidak perlu menghabiskan waktu untuk berdebat atas argument-argument yang dimiliki.

### **Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sukmawati (2008), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja fisik terdiri dari dua bagian yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan para karyawan misalnya kursi, meja, dan sebagainya. Dan lingkungan umum atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi dari karyawan seperti cahaya, kebisingan, bau tidak sedap, warna, suhu dan sebagainya. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian Setyaningsih (2010) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Teori Pendukung**

Adapun teori pendukung yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori tentang kepuasan kerja yang disebut dengan Two factor theory (teori dua faktor)

dari Herzberg's. Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda dan bukan variabel yang kontinu. Menurut Rivai (2011:857) teori ini terdiri dari dua kelompok yaitu:

- 1) *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: penuh tantangan, pekerjaan yang menarik, kesempatan memperoleh penghargaan, ada kesempatan untuk berprestasi, dan promosi. Kepuasan akan timbul jika faktor tersebut terpenuhi, namun tidak selalu mengakibatkan munculnya ketidakpuasan saat faktor ini tidak terpenuhinya.
- 2) *Dissatisfies (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

Berdasarkan kedua kelompok teori diatas yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah *Dissatisfies (hygiene factors)* dimana terdapat kompensasi yang berupa gaji, hubungan antarpribadi dan lingkungan kerja fisik sebagai sumber ketidakpuasan yang akan mempengaruhi kinerja.

### **Rumusan Hipotesis**

- 1) Kompensasi finansial, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PD Parkir.
- 2) Kompensasi finansial, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PD Parkir.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif (hubungan) yang berhubungan linear karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan). Perusahaan Daerah Parkir yang beralamat di Jl. Raya Puputan Renon No. 188 Denpasar dijadikan tempat dalam penelitian ini.

#### **Objek Penelitian**

Sebagai obyek dalam penelitian adalah bidang perilaku organisasi yaitu pengaruh kompensasi finansial, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di perusahaan PD Parkir Kota Denpasar. Variabel mana yang paling berpengaruh dan seberapa besar pengaruhnya merupakan sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

#### **Identifikasi Variabel**

penelitian menggunakan dua jenis variabel yaitu: variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel bebas, yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ), hubungan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ )

#### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional masing-masing variabel beserta indikatornya terdiri dari sebagai berikut.

- 1) Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan elemen yang sangat penting dalam mencapai tujuan oleh organisasi, sehingga diperlukan usaha-usaha yang optimal oleh organisasi untuk meningkatkannya. Adapun indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan pada PD Parkir Kota Denpasar adalah: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen.

2) Kompensasi finansial ( $X_1$ )

Kompensasi finansial ialah hak yang diterima oleh karyawan PD Parkir atas apa yang telah dikerjakannya. Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini yang mana sesuai dengan keadaan yang ada di PD Parkir yaitu Gaji, Insentif, Kompensasi finansial tidak langsung.

3) Hubungan kerja ( $X_2$ )

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara semua pihak yang berada di dalam PD Parkir. Adapun indikator-indikator dari hubungan kerja yang peneliti pilih sesuai dengan keadaan di PD Parkir ialah Tingkat keramahan atasan. Perhatian atasan. Perhatian atasan. Perlu adanya motivasi dari atasan. Kebersamaan sesama karyawan. Dukungan antar karyawan.

4) Lingkungan kerja fisik ( $X_3$ )

Lingkungan kerja fisik adalah respon karyawan PD Parkir terhadap segala sesuatu berupa gejala fisik yang ada di sekitar karyawan bekerja. Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan keadaan di PD Parkir adalah: penerangan/cahaya, sirkulasi udara, bau-bau, dekorasi, musik, tingkat keamanan dan kenyamanan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data kualitatif berupa deskripsi pekerjaan, gambaran umum atau sejarah dan struktur dari perusahaan dan data kuantitatif berupa absensi, jumlah karyawan dan jumlah dari skor jawaban kuesioner yang disebar kepada karyawan mengenai kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan kinerja pada PD Parkir.

Data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui wawancara maupun kuesioner dan mencatat data administratif seperti sejarah, struktur, deskripsi pekerjaan, jumlah absensi, jumlah karyawan dan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PD Parkir Kota Denpasar.

#### **Metode Penentuan Sampel**

Rumus *Slovin* digunakan untuk menentukan jumlah sampel. (Umar, 2010:65) sehingga diperoleh besarnya jumlah sampel yang didapat ialah 62 orang dari 164 populasi. Kemudian dilakukan *Proportionate Stratified Random Sampling* sehingga dapat mewakili setiap bagian pekerjaan dari Perusahaan PD Parkir.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui metode observasi, metode wawancara dengan Kasi bagian Keuangan, Kasi bagian Umum dan Karyawanan di PD Parkir Denpasar mengenai sistem kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan, dan metode kuesioner mengenai kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PD Parkir Denpasar.

#### **Pengujian Instrumen Penelitian**

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0,6$ .

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dengan bantuan program *Statistical Package of Social Science (SPSS)*. Bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda menurut (Nata Wirawan, 2002:293) sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu_i$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Kompensasi finansial

X<sub>2</sub> = Hubungan kerja

X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja fisik

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi dari X<sub>1</sub>-X<sub>3</sub>

$\mu_i$  = *error term* (residual error) yang merupakan faktor lain yang tidak masuk ke dalam model.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan karena penelitian ini menggunakan model regresi berganda yang merupakan bagian dari statistik parametrik, maka sebelumnya perlu dilakukan yang meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji heteroskedastisitas

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

## Hasil Pengujian Instrumen

Setiap indikator yang mewakili setiap variabelnya dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasinya ( $r \geq 0,3$ ), nilai validitas terendah adalah 0,423 dan tertinggi adalah 0,920. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa nilai *alpha cronbach* setiap variabel lebih besar dari 0,600 dengan nilai terendah sebesar 0,686 dan tertinggi sebesar 0,902.

## Analisis Data

### Analisis Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif memberikan gambaran secara jelas karakteristik dari setiap variabel yang digunakan, seperti nilai minimum, maksimum, rerata, dan standar deviasi. Gambaran ini dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Variabel**

	Kinerja	Kompensasi	Hubungan	Lingkungan
N	62	62	62	62
Mean	23,6129	14,0645	22,2258	22,2419
Median	24,0000	14,0000	22,0000	22,5000
Mode	23,00	16,00	22,00	24,00
Std. Deviation	3,76069	2,07144	3,56862	2,31662
Variance	14,143	4,291	12,735	5,367
Minimum	16,00	9,00	15,00	18,00
Maximum	30,00	20,00	29,00	29,00

Sumber: Data primer diolah

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Nilai yang diperoleh yaitu 0,999. Kesimpulannya, model regresi memiliki distribusi secara normal.

### 2) Uji Multikolinearitas

Dengan menggunakan kriteria nilai VIF dan *Tolerance* diperoleh bahwa semua variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hal ini berarti bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebas. Simpulan tersebut juga diperkuat dengan variabel independen atau bebas yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Kesimpulannya bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3) Uji Autokorelasi

Nilai *Asymp. Sig* yang diperoleh melalui uji *runs* diatas 5%, yaitu 0,306 maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala autokorelasi pada model.

### 4) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* mendapatkan bahwa hampir semua variabel memiliki nilai > 0,05 ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = -1,435 + 0,545X_1 + 0,384X_2 + 0,398X_3 + e_i$$

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam penelitian ini berarti kinerja (Y) dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ), hubungan kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 59%, sedang sisanya  $100\% - 59\% = 41\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi ( $X_1$ ), hubungan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) maka akan semakin baik pula kinerja para karyawan.

### 4.3.1 Uji Simultan (Uji F)

Secara simultan diperoleh bahwa  $F_{hitung} = 27,804$ . Acuan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan  $df = (k-1):(n-k) = (5:58)$  adalah sebesar 2,76. Jika dibandingkan, maka  $F_{hitung}$  (27,804) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,76) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya bahwa kompensasi, hubungan kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

### **Uji Parsial**

#### **(1) Pengujian $t_{hitung}$ pada Variabel kompensasi ( $X_1$ )**

Hipotesis ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja nasabah. Nilai signifikan pada kompensasi ( $X_1$ ) lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan pada tabel 4.7 nilai  $t_{hitung}=2,259$  lebih besar dari  $t_{tabel}=2,00$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar yakni variabel kompensasi yang memiliki nilai koefisien paling besar. Abbas (2009) menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

#### **(2) Pengujian $t$ Hitung pada Variabel hubungan kerja ( $X_2$ )**

Hipotesis ini menyatakan bahwa hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja nasabah. Hubungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan pada tabel 4.7 nilai  $t_{hitung}=2,701$  lebih kecil dari  $t_{tabel}=2,00$  maka  $H_0$  diterima, ini berarti hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ernawati (2010) mengatakan bahwa hubungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

(3) Pengujian t Hitung pada Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ )

Hipotesis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja nasabah. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan pada tabel 4.7 nilai  $t_{hitung}=2,600$  lebih besar dari  $t_{tabel}=2,00$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Alamandar (2012) mengatakan bahwa bayaran kompensasi, hubungan kerja dan lingkungan kerja sebagian dari yang mempengaruhi kinerja

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

- 1) Kompensasi ( $X_1$ ), hubungan kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) berpengaruh sebesar 59%, sedang sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
- 2) Kompensasi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel.
- 3) Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.

### **Saran**

- 1) Pihak perusahaan sebaiknya meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja meningkat.
- 2) Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan kompensasi finansial yang diterima pegawai dengan cara meningkatkan kelayakan kompensasi finansialnya.
- 3) Meningkatkan dukungan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Meningkatkan kebersihan terutama kebersihan toilet yang ada di lingkungan kerja karyawan

### DAFTAR RUJUKAN

- Afshan Sultan et al. 2012. Impact Of Training On Employee Performance A Study of Telecommunication Sector In Pakistan. *Institute Of Interdisciplinary Business Research*. Vol.4, No.6, Hal. 646.
- Amjad Ali Chaudhry. 2011. Examining The Relationship Of Work Life Conflict and Employee Performance (A Case From NADRA Pakistan). *International Journal Of Business and Management*. Vol. 6, No. 10, Hal. 170.
- Bangun Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Emmanuel Majekodunmi Ajala. 2012. The Influence Of Workplace Environment On Workers, Welfare, Performance and Productivity. *The African Symposium*. Vol, 12. No, 1. Hal. 145.
- Ernawati dan Ambarini. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan motivasi kerja sebagai *Variabel Moderating*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol, 10. No, 2. Hal. 100-112.
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*
- Nata Wirawan. 2002. *Statistic 2 (Statistik Inferensial)*. Edisi pertama. Denpasar : Keraras Emas.

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Salwa Hayati Hasan, Nasir Aziz, Muhammad Adam. 2012. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aktivis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1, No.1, Hal.1
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setyaningsih dan Agus. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumentono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4, No. 1, Hal 58-67.
- Simanjuntak. 2007. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*,. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sukmawati Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Journal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No.3, Hal 175-194.
- Umar Husein. 2007. *Risert Penelitian Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar Husein. 2010. *Desain Penelitian Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.