

PENGARUH TEKANAN KERJA DAN PERATURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASA MARGA CABANG BELMERA

Lapiti Sagala¹, Sri Idayanti Situmorang²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia

Email : Lapitisagala22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja dan peraturan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Jasa Marga Cabang Belmera yang berjumlah 152 responden sedangkan teknik kuantitatif dan regresi linier berganda. Teknik penentuan data menggunakan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder.

Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 1,937 + 0,378 X_1 + 0,274 X_2 + e$ yang menunjukkan tekanan kerja dan peraturan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung = 9,346 > t table 2,002 serta variabel peraturan perusahaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung = 5,128 > t table 2,002. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,829, artinya secara bersama-sama tekanan kerja dan peraturan perusahaan terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,676 (67,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 67,6% variasi variabel terikat yaitu tekanan kerja dan peraturan perusahaan pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Tekanan Kerja, Peraturan Perusahaan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tekanan akan terwujud apabila seseorang individu gagal memenuhi tuntutan tugasnya. Leila (2015), mendefinisikan tekanan sebagai tindak balas individu terhadap tuntutan yang dihadapinya, tuntutan fisiologi, fisik dan sosial. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami yaitu stress. Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan/organisasi yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib. Peraturan perusahaan

yang berlaku dan dipatuhi oleh karyawan diciptakan agar manajemen serta operasional sehari-hari perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan di PT Jasa Marga Cabang Belmera masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawannya, misalnya ada karyawan yang terlambat masuk kerja, masih ada pegawai yang menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, dan sebagainya. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang menurun pada tahun 2020. Maka dengan ini peneliti dapat mengetahui bahwa tekanan kerja dapat membuat kinerja karyawan menurun dan peraturan perusahaan yang ketat juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang tidak optimal karena disebabkan keterlambatan karyawan masuk kerja, kurang teliti dalam pekerjaannya dan kurang cepat dan tepat dalam mengejar target.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010:9) mendefinisikan “Kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerjapersatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2013:9) , mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Tekanan Kerja

Tekanan merupakan hasil dari interaksi antara tugaspekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Tekanan dalam hal ini adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stephen P. Robins (2010:43) mengemukakan bahwa: Adanya 16 tekanan kerja tidak dengan sendirinya menyiankan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa tekanan dapat berpengaruh secara positive atau negatif bagi kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat tekanan yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tetapi jika tingkat tekanan nya tinggi atau bahkan tingkat sedang namun berkepanjangan, akhir akhirnya kinerja akan merosot.

Peraturan Perusahaan

Menurut Molengraff (2010:7) peraturan perusahaan adalah aturan-aturan yang ada pada perusahaan yang berisi syarat-syarat kerja yang wajib dipatuhi oleh karyawan. Sedangkan menurut Abdulkadir Muhammad (2011:13) peraturan perusahaan adalah suatu bentuk aturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan kepada seluruh karyawan yang harus dipatuhi agar operasional perusahaan sehari-hari dapat berjalan dengan baik. Peraturan perusahaan yang berlaku dan dipatuhi oleh karyawan diciptakan agar manajemen serta operasional sehari-hari perusahaan dapat berjalan dengan baik. Peraturan perusahaan yang diciptakan tentunya juga harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha menyusun peraturan perusahaan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:080), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai atau karyawan pada PT Jasa Marga yaitu 152 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2013:185), Sampel adalah sebagian atau waksil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Slovin (2014:065), “Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Kemudian pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2015:49)), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N(e)^2)}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan.

Tingkat kesalahan ditetapkan 10%. Berikut perhitungannya ukuran sampelnya :

$$n = \frac{152}{1+151 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{152}{1+1,52}$$

$$n = \frac{152}{2,52}$$

n = 60,31 digenapkan menjadi 60 karyawan. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

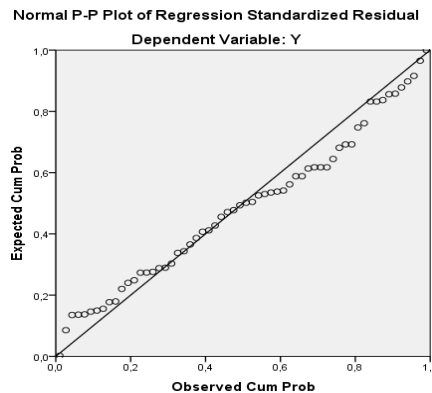
1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Studi Dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar p-plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.2 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients	Standardize d Coefficien ts	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	------------------------------------	--------------------------------------	---	------	----------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,937	3,565		,543	,589		
X1	,378	,040	,697	9,346	,000	,989	1,011
X2	,274	,053	,382	5,128	,000	,989	1,011

a. Dependent Variable: Y

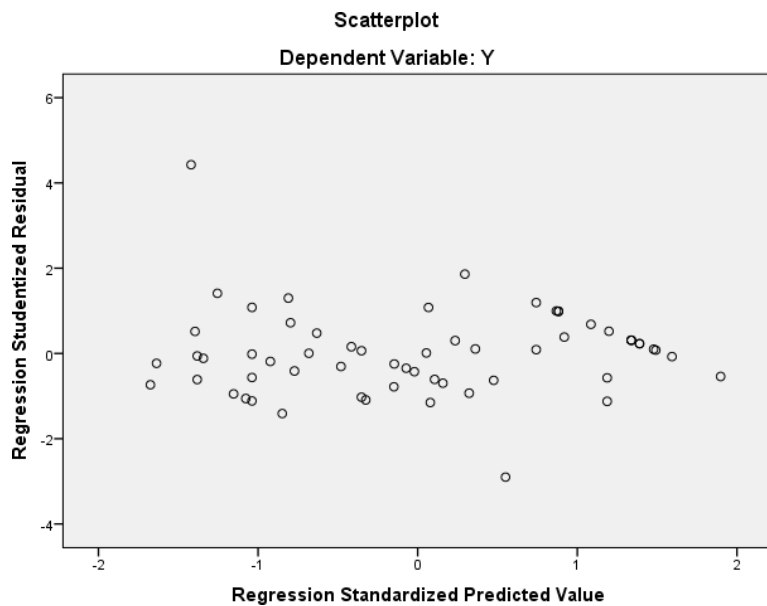
Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel IV.11. menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar IV.3 berikut ini:



Sumber : Hasil Perhitungan SSPS (Terlampir)

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Hasil Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,937	3,565		,543	,589		
X1	,378	,040	,697	9,346	,000	,989	1,011
X2	,274	,053	,382	5,128	,000	,989	1,011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1,937 + 0,378 X_1 + 0,274 X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,937 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 1,937 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel tekanan kerja dan peraturan perusahaan tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan masih sebesar 1,937 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,378 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa

ketika tekanan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,378 satuan.

3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,274 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel peraturan perusahaan sebesar 0,274 yang menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 274 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.13 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,937	3,565		,543	,589		
1 X1	,378	,040	,697	9,346	,000	,989	1,011
X2	,274	,053	,382	5,128	,000	,989	1,011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel tekanan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 9,346 > t_{tabel} 2,002 (n-k=60-3=57)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel tekanan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel peraturan perusahaan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,687 (n-k=42-3=39)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel peraturan perusahaan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel peraturan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430,037	2	215,019	62,437	,000 ^b
	Residual	196,296	57	3,444		
	Total	626,333	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 62,437 > F_{tabel} 3,16$ ($df1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df2 = n - k (60-3=57)$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu tekanan kerja dan peraturan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT Jasa Marga Cabang Belmera.

Koefisien Determinasi(R²)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.15 Berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,676	1,856

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,829, artinya secara bersama-sama tekanan kerja dan peraturan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,676 (67,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 69,0% variasi variabel terikat yaitu tekanan kerja dan peraturan perusahaan pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* Deviasi. Dalam penelitian ini nilainya sebesar 1,856. Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansinya untuk variabel tekanan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 9,346 > t_{tabel} 2,002 (n-k=60-3=57)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel tekanan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera

Penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhamayanti, Ratna dengan judul penelitian Pengaruh Tekanan Kerja Pada PT. Perkebunan Sawit IV Semarang menyatakan Tekanan kerja sangat mempengaruhi karyawan pada PT. Perkebunan Sawit IV Semarang. Karena tekanan kerja dapat membuat karyawan jadi malas bekerja serta tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini menghasilkan $r_{hitung} = 0,315$ sedangkan $r_{tabel} = 0,286$ pada taraf signifikan 5%.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansinya untuk variabel peraturan perusahaan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,687 (n-k=42-3=39)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel peraturan perusahaan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel peraturan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera.

Hasil penelitian ini sejalan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani (Universitas Makassar 2018) dengan judul penelitian Pengaruh Peraturan Perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Jasa Marga menyimpulkan bahwa Peraturan Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan PT. Jasa Marga dengan koefisien regresi sebesar 0,385 dengan signifikasi 0,0010. Semakin ketat peraturan perusahaan maka disiplin kerja karyawan pada PT Jasa Marga semakin baik. Hasil dari penelitian ini menghasilkan $r_{hitung} = 0,335$ sedangkan $r_{tabel} = 0,330$ pada taraf signifikan 5%.

Pengaruh Tekanan Kerja dan Peraturan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang Belmera

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 62,437 > F_{tabel} 3,16$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k (60-3=57)$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu tekanan kerja dan peraturan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raditya Priyo W, (Universitas Surabaya Mohammad Almusadieg Malang) dengan judul penelitian yang berjudul Pengaruh Tekanan Kerja dan Peraturan Perusahaan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa Menggunakan pendekatan (path analysis), sampel menggunakan 60 responden. Menunjukkan bahwa tekanan kerja dan peraturan perusahaan dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Start International. Yaitu jika peraturan yang terlalu ketat dibuat maka dapat menghambat kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menghasilkan r hitung = 0,315 sedangkan r tabel = 0,306 pada taraf signifikan

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial bahwa variabel tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera. $t_{hitung} = 9,346 > t_{tabel} 2,002$
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial bahwa peraturan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera. $t_{hitung} = 5,128 > t_{tabel} 2,002$
3. Secara keseluruhan (simultan) tekanan kerja dan peraturan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera. Sehingga dapat dikatakan bahwa 67,6 % variasi variabel terikat yaitu tekanan kerja dan peraturan perusahaan pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 32,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang di peroleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.
2. Disarankan agar PT Jasa Marga Cabang Belmera lebih memperhatikan peraturan perusahaan yang di buat di perusahaan. Karena peraturan yang sangat ketat dapat menimbulkan efek bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adityawarman Yudha, et.al. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Vol.6 No.6 1-6.2015.

Anmar, Prabu, Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja, Rosdakarya.

- Bandung. 2013.
- Daft, Richard L. *Era Baru Management*. Jakarta : :Salemba Empat, 2012. Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar* . Jakarta : Bumi Aksara, 2010.
- Hanggraeni, Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.
- Hasibuan S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Penerbit : PT. Grafindo, 2011.
- Hasibuan S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2012.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2013.
- Jhon M. Ivancevich, et.al. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2010.
- Kurniawan Fajar Ardi. *Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung : Universitas Islam Bandung, 2015.
- Kusuma Arta Adi. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muriya Semarang*. Semarang : Skripsi UNNES, 2013.