

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PENGEMUDI DI PT. CITRA PERDANA KENDEDES)**

**Hardianti Dini Naradhipa**

**Misbahuddin Azzuhri**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

---

**ABSTRAK**

Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting untuk melaksanakan kegiatan yang ada di perusahaan. Pada pelaksanaannya, stres kerja dan motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Citra Perdana Kendedes. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada pengemudi PT. Citra Perdana Kendedes. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 182 orang yang ditentukan melalui metode Slovin.

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja (X) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Stres kerja (X) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z).

*Kata kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT**

In reaching out corporate goals, human resources is one of the important things to do activities in the company. In practice, job stress and work motivation be a factor that affects the employee performance. The research was conducted in PT. Citra Perdana Kendedes. This research aimed to determine the effect of job stress on job motivation and the impact on employee performance to the driver in PT. Citra Perdana Kendedes. The method used quantitative research. Data were obtained using a questionnaire. The sample in this research is 182 peoples were determined by Slovin method.

The results showed job stress (X) is directly significant negative effect on job motivation (Z). Job stress (X) is directly significant negative effect on employee performance (Y). Work motivation (Z) direct and significant positive effect on employee performance. Indirectly, work stress (X) have a significant effect on employee performance (Y) through motivation (Z).

*Keywords: Job Stress, Work Motivation, Employee Performance*

Alamat korespondensi : Jl. MT. Haryono 165 Malang

E-mail : [hardiantidininaradhipa@gmail.com](mailto:hardiantidininaradhipa@gmail.com)

Pada era globalisasi saat ini, penting bagi masyarakat terutama perusahaan-perusahaan agar dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi segala perubahan. Perkembangan yang sangat cepat ini membawa tuntutan yang lebih tinggi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya agar tidak kalah bersaing. Tingkat persaingan yang ada di eksternal maupun internal perusahaan juga semakin ketat. Akibat semakin ketatnya persaingan, para karyawan dituntut untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih baik dan kuantitas lebih besar dalam waktu yang singkat.

Pada dasarnya, manusia memiliki kemampuan terbatas dalam memenuhi kebutuhannya. Usaha yang mereka lakukan seringkali menghadapi berbagai kendala atau hambatan yang berada di luar batas kemampuan mereka. Kondisi inilah yang dapat menimbulkan tekanan atau beban yang besar bagi seorang individu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan seseorang kehilangan motivasi dalam bekerja dan menurunkan prestasi kerja mereka dan pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

PT. Citra Perdana Kendedes merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang transportasi darat yaitu taksi. Perusahaan yang bertempat di Malang ini memiliki jumlah karyawan terutama pengemudi yang tidak sedikit. Pengemudi merupakan karyawan yang paling rentan terkena stres di perusahaan taksi, karena tekanan selama bekerja didapatkan tidak hanya dari perusahaan saja, tetapi dari penumpang, rekan kerja, dan kondisi lingkungannya. Stres kerja yang dialami oleh pengemudi dapat mengganggu kinerjanya. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh pengemudi baik dari diri sendiri atau dari perusahaan, agar stres kerja yang dialami pengemudi dapat sesuai untuk menghasilkan kinerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Citra Perdana Kendedes

Menurut Robbins dan Judge (2008) stres (*stress*) adalah suatu kondisi di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya tidak dipandang tidak pasti dan penting.

Empat potensi pemicu stres kerja (Robbins dan Judge, 2008) yaitu :

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan dapat berupa ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan juga perubahan teknologi.

2. Faktor organisasional

Faktor organisasional dapat berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi.

3. aktor pribadi

Pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dapat terbawa ke dunia kerja.

4. Faktor perbedaan individu.

Seorang karyawan dapat bereaksi lebih sebagai tanggapan terhadap persepsi mereka mengenai realitas daripada realitas itu sendiri. Pengalaman kerja juga mempengaruhi stres kerja. Pertama, secara sukarela keluar dari pekerjaan lebih mungkin terjadi pada mereka yang mengalami tingkat stres lebih tinggi. Kedua, pada akhirnya orang akan mampu mengembangkan mekanisme penanganan stresnya sendiri.

Stres yang berlebihan atau dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dan membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat dua pendekatan dalam mengelola stres yaitu :

- a. Pendekatan individual

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan teknik

manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial.

b. Pendekatan organisasional.

Untuk stres menengah hingga tinggi yang membutuhkan peran dari pihak manajemen ada strategi yang dapat dipertimbangkan. Strategi tersebut meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang atau masa sabbatical (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau berpergian, *penjerj.*) kepada karyawan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Bangun (2012) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Menurut Robbins dan Judge (2008) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Mathis dan Jackson (2001) menjelaskan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Salah satu teori motivasi yang dijabarkan oleh Robbins dan Judge (2008) yaitu Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingan individu. Maslow membagi kebutuhan tersebut menjadi lima tingkatan, mulai dari kebutuhan tingkat pertama hingga kebutuhan tingkat tertinggi. 5 tahap tersebut yaitu :

a. Fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

b. Rasa aman (*Safety*)

Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

c. Sosial (*Social*)

Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan.

d. Penghargaan (*Esteem*)

Kebutuhan penghargaan menyangkut faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

e. Aktualisasi diri (*Self actualization*)

Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Menurut Fahmi (2010) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Bangun (2012) menjelaskan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja (Supardi, 1989) yaitu :

1. Kualitas kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat, ketepatan dan pemahaman kertas kerja.
2. Kuantitas kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar prestasi menurut target, tugas ekstra dan tugas baru.
3. Pengetahuan, penilaian terhadap karyawan atas dasar pemahaman persyaratan hasil kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan kerja, penggunaan alat perlengkapan kerja, dan pengetahuan teknis yang berhubungan dengan kerja.

4. Penyesuaian pekerjaan, penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan melaksanakan tugas diluar kerja, kecepatan berfikir dan bertindak, penyesuaian dan pemahaman tugas baru.
5. Keandalan dalam bertugas, penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan mengikuti prosedur dan peraturan kerja dalam tugas yang sulit, kemampuan dalam memecahkan masalah, inisiatif, kerajinan, dan kedisiplinan.
6. Hubungan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar hubungan kerja karyawan terhadap rekan sekerja baik atasan maupun bawahan.
7. Keselamatan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar sikap dan perhatian karyawan menyangkut keselamatan kerja dalam perusahaan.

## **METODE**

Penelitian dilakukan di PT. Citra Perdana Kendedes yang beralamat di Jl. Bunga Merak no.2 Malang – Jawa Timur. Populasi dari penelitian ini adalah pengemudi PT. Citra Perdana Kendedes dengan jumlah 335 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan random sampling (probability sampling) dimana pengambilannya dilakukan secara acak dan setiap populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Dengan menggunakan rumus Slovin maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 183 pengemudi dari 335 pengemudi dengan batas toleransi kesalahan 5%.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X), Motivasi Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan *SPSS 16.0 for windows*. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis data menggunakan uji normalitas dan analisis jalur. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Pengaruh langsung berarti hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen tidak melalui variabel lain, sementara pengaruh tidak langsung berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel antara (*intervening variable*).

## HASIL

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel X, Z, dan Y memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan untuk variabel X, Z, dan Y telah valid, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X), Motivasi Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Koefisien Korelasi	Sig.	r Tabel	Keterangan
X	0.524	0.000	0.3	Valid
Z	0.508	0.000	0.3	Valid
Y	0.504	0.000	0.3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah,2015

Dari tabel uji reliabilitas berikut ini, didapatkan koefisien *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk semua variabel dari penelitian ini dapat diandalkan atau reliabel.

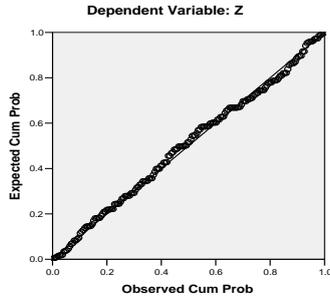
**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Stres kerja (X)	0,742	Reliabel
2	Motivasi kerja (Z)	0,722	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,838	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah,2015

Hasil pengujian menunjukkan grafik P-P terletak di sekitar garis diagonal dan distribusi titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal yang berarti asumsi normalitas terpenuhi.

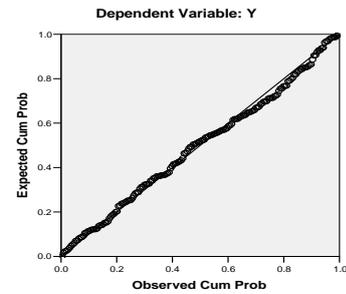
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah,2015

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas Persamaan 1**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah,2015

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas Persamaan 2**

Untuk analisis jalur yang diperoleh dari data penelitian disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Koefisien Path I (X Terhadap Z)**

Variabel bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien beta			
X	-0.678	8.005	0.000	Signifikan
Variabel terikat	Z			
R	: 0,678			
R square (R <sup>2</sup> )	: 0,460			
Adjusted R square	: 0,457			

Sumber : Data Diolah,2015

Besarnya koefisien jalur sebesar 0,678 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel stres kerja (X) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Z).

**Tabel 4**  
**Hasil Koefisien Path II (X, Z Terhadap Y)**

Variabel bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien beta			
X	-0.208	-3.234	0.001	Signifikan
Z	0.619	9.621	0.000	Signifikan
Variabel terikat	Y			
R	: 0,775			
R square (R <sup>2</sup> )	: 0,600			
Adjusted R square	: 0,596			

Sumber : Data Diolah,2015

Besarnya koefisien jalur sebesar 0,208 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel stres kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Besarnya koefisien jalur sebesar 0,619 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh tidak langsung antara variabel stres kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) :

$$(P1) \times (P3) = (-0,678) \times (0,619) = -0,419409.$$

Hal ini berarti terdapat pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z sebesar -0,419.

Pengaruh total variabel stres kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y):  
Pengaruh tidak langsung + Pengaruh langsung X ke Y :

$$(-0,419 + - 0.208) = -0,627$$

**Tabel 5**  
**Ringkasan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
X → Z	-0,678		Signifikan
X → Y	-0,208		Signifikan
Z → Y	0,619		Signifikan
X → Y ; Z		-0,419	Signifikan

Sumber : data diolah,2015

Adapun persamaan yang dapat dibuat dari Tabel 5 adalah sebagai berikut :

$$Z = -0,678 X$$

$$Y = -0,208 X + 0,619 Z$$

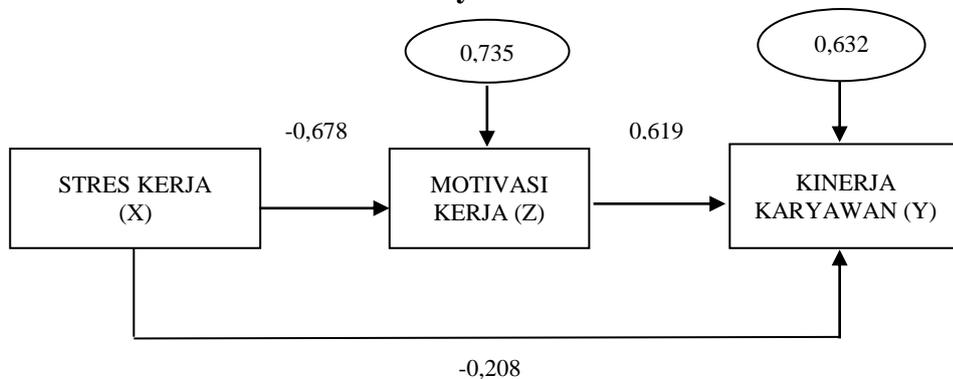
Keterangan:

X = Stres Kerja

Z = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

**Gambar 3**  
**Diagram Model Jalur Variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan**



Sumber : Data Diolah,2015

## PEMBAHASAN

Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pengemudi, maka motivasi kerja pengemudi menurun, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan, maka motivasi kerja pengemudi meningkat. PT. Citra Perdana Kendedes menetapkan jumlah setoran yang harus pengemudi setorkan setiap harinya. Setoran ini menjadi target yang harus dipenuhi oleh pengemudi. Namun, tidak selalu target setoran ini dapat dipenuhi oleh pengemudi. Bagi pengemudi yang termotivasi tentunya akan bekerja lebih giat agar dapat selalu memenuhi setoran, tetapi ada juga pengemudi yang pasrah terhadap hasil yang diterimanya sehari-hari. Oleh karena itu, sistem setoran ini mampu memotivasi pengemudi agar dapat bekerja lebih giat sehingga pendapatan sehari-hari dapat melebihi setoran.

Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bila tingkat stres kerja pengemudi semakin lama semakin tinggi dan tidak dapat diatasi dengan baik, maka kinerja pengemudi akan menurun. Bila tingkat stres kerja pengemudi semakin rendah, maka kinerja pengemudi akan meningkat. Kondisi lalu lintas kota Malang saat ini semakin padat. Tidak semua pengemudi dan penumpang sabar menghadapi kemacetan yang terjadi. Pengemudi yang malas akan menolak mengantarkan penumpang ke tempat yang melalui jalanan macet, tapi pengemudi lain akan mengantar penumpang tersebut dengan melewati jalan alternatif. Stres kerja karena kondisi lalu lintas ini akan mempengaruhi kinerja dari pengemudi.

Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja seseorang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat, sedangkan apabila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan menurun. PT. Citra Perdana Kendedes memberikan penghargaan satu kali setoran gratis kepada pengemudi yang dalam waktu 1 bulan mendapat lebih dari 13 poin. Sistem ini memotivasi pengemudi untuk mengumpulkan poin sebanyak-banyaknya setiap bulan. Bagi pengemudi dengan motivasi rendah akan bekerja hanya untuk mendapatkan 13 poin saja tanpa berusaha mendapatkan poin lebih.

Pada stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh negatif yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan bila seorang pengemudi didalam rutinitas pekerjaannya sehari-hari timbul stres kerja dengan tingkat rendah hingga tinggi bergantung dari banyaknya faktor yang mempengaruhi stres tersebut. Ketika stres semakin tinggi, maka kinerja yang dihasilkan pun buruk, terutama jika stres ini tidak dikelola dan diatasi dengan baik. Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja tidak selalu menghasilkan kinerja yang baik dan menurunkan tingkat stres kerja seseorang apabila dilakukan dengan cara yang tidak tepat. Sebagai contoh, seorang pengemudi yang mengalami stres tidak bekerja dengan baik dikarenakan kurangnya kepercayaan diri dalam melayani penumpang. Perusahaan memanggil pengemudi tersebut dan disemangati agar lebih fokus

dalam bekerja. Cara tersebut tidak efektif karena seharusnya perusahaan memberikan pelatihan komunikasi atau kepribadian bagi pengemudi agar tidak canggung dan dapat melayani penumpang dengan baik. Cara yang tidak efektif atau salah dalam memotivasi pengemudi tersebut hanya akan menambah tingkat stres pengemudi karena motivasi tersebut tidak tepat sasaran.

### **Implikasi Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, perusahaan dapat melakukan pendekatan terhadap pengemudi untuk mengkomunikasikan permasalahan yang ada di pekerjaan agar tingkat stres pengemudi dapat berkurang. Perusahaan juga dapat memotivasi salah satunya dengan memberi jaminan keselamatan dan keamanan ketika bekerja, agar pengemudi merasa terlindungi ketika bekerja. Kinerja pengemudi juga harus semakin diperhatikan oleh perusahaan dengan mengevaluasi kinerja pengemudi setiap minggu atau setiap bulan agar kinerja yang dihasilkan pengemudi dapat lebih baik lagi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari pengujian data yang dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pengemudi PT. Citra Perdana Kendedes
2. Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pengemudi PT. Citra Perdana Kendedes
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pengemudi PT. Citra Perdana Kendedes
4. Stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja pada pengemudi PT. Citra Perdana Kendedes

## **Saran**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Melakukan evaluasi rutin terkait kinerja pengemudi yang diharapkan dapat membantu pengemudi untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.
- b. Melakukan pertemuan rutin dengan seluruh pengemudi dengan tujuan mengkomunikasikan dan menyelesaikan permasalahan yang ada pada pengemudi. Pertemuan dengan pimpinan paguyuban pengemudi saja tidak cukup, karena permasalahan yang dirasakan oleh pengemudi tidak seluruhnya tersampaikan.
- c. Penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja pengemudi.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi buku 1 edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi buku 2 edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta
- Supardi. 1989. *Manajemen Personalia II*. BPEE UII, Yogyakarta.