THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB MOTIVATION AT PT. VASTHU GEMILANG SEJAHTERA ABADI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

YULIANA EMILIANDA
NIM. B1022181021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB MOTIVATION AT PT. VASTHU GEMILANG SEJAHTERA ABADI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

YULIANA EMILIANDA
NIM. B1022181021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Yuliana Emilianda
NIM	: B1022181021
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *The Influence of job stress and Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Motivation PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 24 Juni 2025



Yuliana Emilianda
NIM. B1022181021

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Yuliana Emilianda
NIM	: B1022181021
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 24 Juni 2025

Judul Karya Akhir* :
The Influence of job stress and Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Motivation PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 24 Juni 2025

Yuliana Emilianda
NIM. B1022181021

LEMBAR YURIDIS

THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB MOTIVATION AT PT. VASTHU GEMILANG SEJAHTERA ABADI

Penanggung jawab Yuridis

Yuliana Emilianda
B10222181021

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 24 Juni 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Karsim, S.Kom., M.M. NIP. 198706072022031005	19/09/2025	
Pembimbing 2	Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M. NIP. 199101122023212043	28/08/2025	
Penguji 1	Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P. NIP. 196005191987022002	18/09/2025	
Penguji 2	Pramana Saputra S.E., M.M. NIP. 199101142022031006	25/08/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 23 SEP 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Parmoho, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul***" The Influence of job stress and Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Motivation PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Karsim, S.Kom., M.M. selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit di Scopus Q4.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Orang tua tercinta, Bapak Apolonius Binter dan Mama Liah atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya,dua orang yang selalu mengusahakan anaknya menempuh pendidikan setinggi-tingginya ,kepada Papa saya, terima kasih

atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai kepada tahap ini. Untuk Mama saya terima kasih atas segala motivasi, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah anakmu untuk menjadi seeorang yang berpendidikan, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi setiap perjalanan hidup saya, terima kasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya, I Love You Papa dan Mama.

11. Kepada cinta kasih Saudara-saudara penulis (Abang saya Elisius Edi, Evaristus Ekori, serta kakak Ipar saya Susi) Terima kasih telah memberikan dukungan, semangat dan memberikan berbagai saran saat penulis mengalami kesulitan dalam menyelesaikan Skripsi.
12. Kepada seseorang telah menjadi penyemangat serta memberikan bantuan baik, terima kasih sudah menjadi bagian perjalanan penulis.
13. Djarum Beasiswa Plus yang telah memberikan manfaat beasiswa, kesempatan bagi penulis untuk mengikuti program pembinaan dan tumbuh bersama orang-orang hebat yaitu Beswan Djarum 39.
14. Seseorang yang sudah memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi penulis untuk berkontribusi dalam tim Prodi dan membuat penulis termotivasi untuk belajar lebih lagi.
15. Rekan-rekan Staff Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Language Activity Center (LAC) yang telah mempercayai penulis untuk memimpin organisasi pada periode 2023/2024.
16. Teman-teman yang telah memberikan lingkungan yang mendukung dan membantu penulis untuk tumbuh lebih baik dari sebelumnya.
17. Serta semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa penulis tuliskan satu per-satu

Pontianak, 24 Juni 2025

Yuliana Emilianda
NIM. B1022181021

The Influence of job stress and Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Motivation PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi

Yuliana Emilianda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi dengan tujuan menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Populasi terdiri dari 71 karyawan/responden, dan teknik sensus digunakan untuk pengambilan sampel. Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis jalur, motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan skala likert sebagai instrumen pengukuran. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan perangkat lunak SMARTPLS 4.0.

Kata kunci: *Employee Performanc, Job Stress, Job Motivation, Work Environment*

The Influence of job stress and Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Motivation PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi

Yuliana Emilianda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi with the aim of analyzing and explaining the influence of job stress and work environment on employee performance, mediated by Job motivation. This study employed a qu antitative descriptive method, with data collected through questionnaires and inte rviews. The population consisted of 71 employees/respondents, and a census technique was used for sampling. The data analysis results show that the work environment has a positive and significant effect on both motivation and em ployee performance, while job stress does not have a positive and significant effec t on motivation and employee performance. Furthermore, based on the path analysis results, job motivation mediates the effect of job stress on employee performance but does not mediate the effect of the work environment on employee performance at PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi. Data collection was conducted through a survey using a Likert scale as the measurement instrument. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) with the SMARTPLS 4.0 software.

Keywords: *Employee Performanc, Job Stress, Job Motivation, Work Environment*

RINGKASAN KARYA AKHIR

THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB MOTIVATION AT PT. VASTHU GEMILANG SEJAHTERA ABADI

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, di antaranya stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Stres Kerja Didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan atau sumber daya individu. Faktor penyebabnya meliputi beban kerja berlebih, tekanan waktu, ketidakjelasan peran, dan konflik pekerjaan. Secara teoretis, stres yang tinggi mengurangi fokus, kreativitas, semangat, dan produktivitas (Robbins & Judge, 2017).

Lingkungan Kerja Meliputi aspek fisik (pencahayaan, suhu, kebersihan, tata ruang) dan aspek psikologis (dukungan atasan, hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi). Menurut Hasibuan (2017), lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi semangat kerja, kenyamanan, dan produktivitas.

Motivasi Kerja Berperan sebagai penggerak perilaku kerja untuk mencapai tujuan. Teori Herzberg (1959) membedakan faktor pendorong motivasi (motivators) dan faktor pemeliharaan (hygiene factors), di mana keduanya dapat memengaruhi kinerja.

Kesenjangan Penelitian (*Research Gap*) Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi terkait pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja. Belum banyak penelitian yang menguji hubungan ini dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, khususnya di konteks perusahaan seperti PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi.

Fenomena Lapangan Perusahaan mengalami variasi kinerja antar karyawan. Diduga dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, kondisi lingkungan kerja yang beragam, dan tingkat motivasi yang berbeda-beda. Berdasarkan alasan teoretis dan fenomena empiris tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi..

2. Permasalahan

Permasalahan dalam jurnal ini berfokus pada adanya penurunan dan ketidak konsistenan kinerja karyawan di PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi yang diduga dipengaruhi oleh stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Permasalahan tersebut dijabarkan dalam tiga dimensi utama.

1. **Tingkat Stres Kerja yang Tinggi** Stres muncul dari beban kerja berlebih, target waktu yang ketat, serta peran dan tanggung jawab yang tumpang tindih. Menurut teori Robbins & Judge (2017), stres kerja yang berlebihan dapat mengurangi fokus, produktivitas, dan komitmen karyawan. Fenomena ini terlihat pada sebagian karyawan yang mengalami penurunan semangat dan kinerja saat menghadapi tekanan kerja.
2. **Kondisi Lingkungan Kerja yang Belum Optimal** Terdapat variasi dalam aspek fisik (pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan) dan aspek psikologis (dukungan atasan, hubungan antar rekan kerja). Lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan kenyamanan dan motivasi karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2017).
3. **Motivasi Kerja yang Berfluktuasi** Tidak semua karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai target kerja. Berdasarkan teori Herzberg, kurangnya faktor pendorong (motivators) seperti pengakuan prestasi, peluang pengembangan, dan tantangan pekerjaan dapat membuat motivasi melemah. Selain itu, dari sisi research gap, terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja. Belum banyak kajian yang menguji peran motivasi sebagai variabel mediasi di konteks perusahaan yang serupa. Oleh karena itu, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai upaya untuk menjawab:

   a). Sejauh mana stres kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan?

   b). Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara kedua faktor tersebut dan kinerja?

3. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Untuk mengetahui sejauh mana tekanan dan beban kerja memengaruhi pencapaian hasil kerja karyawan?
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawa Untuk menilai peran kondisi fisik dan psikologis tempat kerja dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja?
3. Menguji pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja Untuk melihat apakah stres kerja berdampak pada dorongan internal karyawan dalam bekerja?
4. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Untuk mengidentifikasi sejauh mana kenyamanan fisik dan dukungan sosial di lingkungan kerja memengaruhi motivasi karyawan?

5. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Untuk memastikan apakah motivasi merupakan faktor pendorong utama yang meningkatkan produktivitas dan hasil kerja?
6. Menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat menjadi penghubung (mediator) antara stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan?

4. Metode Penelitian

Analisis data dapat didefinisikan sebagai proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis respons, membuat tabulasi data sesuai dengan variabel dari seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Data untuk penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner *Google Form* yang didistribusikan sebagai data primer yang diperoleh melalui respons dari karyawan PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi. Kuesioner menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5, dengan kategori sebagai berikut:

Sangat Setuju = 5
Setuju = 4
Netral = 3
Tidak Setuju = 2
Sangat Tidak Setuju = 1

Menurut Nida et al. (2021), skala pengukuran adalah kesepakatan standar yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang interval dalam suatu alat ukur, sehingga ketika alat tersebut diterapkan, akan menghasilkan data kuantitatif. Respons yang dihasilkan dari instrumen ini berupa data ordinal. Data primer yang diperoleh melalui skala Likert kemudian dianalisis menggunakan metode analisis data yang sesuai dengan penelitian ini. Ukuran sampel yang sesuai biasanya lima hingga sepuluh kali jumlah indikator atau item dalam kuesioner. Oleh karena itu, jumlah minimum responden yang dibutuhkan (N) adalah 5 sampai 10 kali jumlah item yang digunakan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a). Responden adalah karyawan aktif.
b). Responden berusia antara 21 hingga 50 tahun.
c). Responden berdomisili di Kalimantan Barat.

(Hair et al., 2021) Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) atau analisis faktor. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0.

5. Hasil Penelitian

Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β = -0,232; p = 0,004). Hal ini menegaskan bahwa tingkat stres yang tinggi—akibat ambiguitas peran, beban kerja berlebihan, dan tekanan waktu—dapat menurunkan efektivitas karyawan. Temuan ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh

Robbins & Judge (2017) serta penelitian Putri & Damayanti (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja mengurangi fokus, antusiasme, dan produktivitas.

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (β = 0,764; p = 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik yang mendukung (seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan) serta faktor psikologis (seperti dukungan atasan dan hubungan antar rekan kerja) dapat meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2017) dan penelitian Suryadi & Yusuf (2022).

Stres Kerja dan Motivasi Kerja

Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja ditemukan tidak signifikan (β = -0,175; p = 0,094). Meskipun koefisiennya bernilai negatif, kekuatan statistiknya tidak memadai. Hal ini dapat dijelaskan oleh adanya adaptasi psikologis pada sebagian karyawan atau perbedaan persepsi terhadap stres. Hasil ini berbeda dengan temuan Amelia & Aden (2021) yang melaporkan bahwa stres secara signifikan menurunkan motivasi.

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (β = 0,347; p = 0,018). Artinya, semakin baik suasana dan fasilitas kerja, semakin tinggi motivasi karyawan. Hasil ini konsisten dengan Robbins & Judge (2017) serta Amalia dkk. (2021) yang menekankan bahwa kenyamanan fisik dan dukungan sosial berkontribusi terhadap motivasi intrinsik.

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (β = 0,347; p = 0,018). Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal seperti keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, dan pengembangan diri dapat meningkatkan hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg (1959) serta penelitian Novita dkk. (2022) dan Irianto dkk. (2021).

Motivasi sebagai Variabel Mediasi

- **Stres Kerja → Motivasi → Kinerja:** Efek mediasi bersifat negatif dan signifikan (β = -0,110; p = 0,030). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mengurangi motivasi, yang pada gilirannya menurunkan kinerja. Temuan ini mendukung Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa stres berkepanjangan melemahkan komitmen dan motivasi kerja.
- **Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja:** Efek mediasi bersifat positif dan signifikan (β = 0,362; p = 0,001). Lingkungan kerja yang positif meningkatkan motivasi, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini konsisten dengan temuan Lotu dkk. (2022) dan Sedarmayanti (2017).

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Penelitian di PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi ini menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dari tujuh hipotesis yang

diuji, enam terbukti signifikan, sedangkan satu hipotesis — pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja — tidak signifikan. Temuan utama: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres, semakin rendah kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, meskipun arah pengaruhnya negatif. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, tetapi tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja. Secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja yang tinggi menjadi hambatan bagi motivasi dan kinerja.

2) Saran

Mengurangi stres kerja melalui manajemen beban kerja yang efektif, pembagian tugas yang jelas, dan pengaturan waktu kerja yang realistis, menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan meningkatkan kenyamanan fisik (pencahayaan, suhu, kebersihan) serta dukungan psikologis seperti hubungan harmonis antar karyawan dan dukungan dari atasan, meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan insentif, peluang pengembangan karier, penghargaan atas kinerja, dan pelatihan untuk pengembangan diri, pelatihan kepemimpinan bagi atasan langsung agar mampu memberikan dukungan dan bimbingan yang efektif kepada tim, evaluasi rutin terhadap kondisi lingkungan kerja, tingkat stres, dan motivasi karyawan untuk memastikan strategi perbaikan berjalan efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR ISI

Halaman
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ISI KARYA AKHIR 1
1. *Introduction* 1
2. *Literature Review* 3
3. *Research Hypothesis* 5
4. *Methodology* 7
5. *Result And Discussion* 9
6. *Discussion of Result* 15
7. *Conclusion and Recomendation* 16
REFERENCES 18
LAMPIRAN I SK Dekan xix
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxxi
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxiii
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxv
LAMPIRAN V Kuesioner xliii
LAMPIRAN VII Output Olahan Data liii

DAFTAR TABEL

Halaman

Table 4.1 Characteristics of Respondents 9
Table 4.2 Result of Validity and Reliability Test 10
Table 4.2 R-Square Test Results 13
Table 4.3 Direct Hypothesis Test Results 13
Table 4.4 Mediation Test Results 14

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Figure 2.1 Research Conceptual Framework 7
Figure 4.1 Full Model Testing 13

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xix
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxxi
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxiii
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi.....xxxv
LAMPIRAN V Kuesioner..... xliii
LAMPIRAN VII Output Olahan Data liii

International Journal of Asian Business and Management (IJABM)
Vol.2, No.1, 2023: Page number

The Influence of Job Stress and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Motivation at PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi

Yuliana Emilianda, Karsim , Mazayatul Mufrifah
Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Tanjungpura University, Pontianak
E-mail: yulianaemilianda4@gmail.com

A R T I C L E I N F O

Keywords:
Employee Performanc;
Job Stress;
Job Motivation;
Work Environment;

Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

A B S T R A C T

This research was conducted at PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi with the aim of analyzing and explaining the influence of job stress and work environmenton employee performance, mediated by Job motivation. This study employed a quantitative descriptive method, with data collected through questionnaires and interviews. The population consisted of 71 employees /respondents, and a census technique was used for sampling. The data analysis results show that the work environment has a positive and significant effect on both motivation and employee performance, while job stress does not have a positive and significant effect on motivation and employee performance. Furthermore, based on the path analysis results, job motivation mediates the effect of job stress on employee performance but does not mediate the effect of the work environment on employee performance at PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Abadi. Data collection was conducted through a survey using a Likert scale as the measurement instrument. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) with the SMARTPLS 4.0 software.

INTRODUCTION

In the current era of globalization and free markets, every company is confronted with an increasingly uncertain business environment and intense competition to become the best in their industry. To face this competition, companies are required to improve performance across all aspects of the

organization, including marketing, finance, production, and human resources (Khalilulloh et al., 2023). Human Resources (HR) are a critical production factor that significantly contributes to the achievement of organizational goals (Riyanto, Endri, & Herlisha, 2021). It is essential for every company to cultivate exceptional employee performance in order to drive organizational growth. Consequently, companies must develop the capability to foster and enhance performance within their operational environment. Organizations should prioritize employee performance as a means of increasing profitability. Therefore, it is vital for companies to focus on their employees, ensuring their comfort and well-being, as these factors directly impact their performance (Nisar & Rasheed, 2020). The work environment plays a significant role in employee performance, in line with the argument by Supriyanto et al. (2020), who state that the work environment is one of the key aspects contributing to performance improvement. The work environment contributes to employee performance, as noted by Supriyanto et al. (2020), who argue that the work environment is one of the key factors influencing performance improvement. Employee performance refers to the outcome of task execution, whether it involves physical/mental or non-physical/non-mental activities (Sumitra et al., 2023). A conducive work environment and a high level of work discipline significantly contribute to enhanced performance. Human resources contribute to the organization primarily through their performance.

According to Chanderson & Suprastha et al. (2020), work motivation is a process of externally influencing or encouraging an individual or group of workers to carry out predetermined tasks. Similarly, Oley et al. (2021) define work motivation as a set of attitudes and values that influence individuals to achieve specific goals aligned with their personal objectives. Sugiarto & Nanda et al. (2020) state that work-related stress has an impact on employee performance, and that by improving conditions related to work stress, employee performance is expected to increase, thereby enabling the organization to achieve its goals.

Employee Performance Evaluation at PT. Vasthu Gemilang Sejahtera Data for Every Three Months in 2024

No.	Month	Achievement Percentage
1	June	69%
2	July	64%
3	August	61%
Average		64,67%

Source: PT. Vasthu Gemilang Sejahtera, 2024

Based on the table above, out of 100%, June reached 69%. In June, the achievem ent level stood at 69%, which is the highest value among the three observed months, this indicates that: (1) Most work targets or performance indicators were achieved. (2) Team or individual performance was likely still stable.