JURNAL BISNIS MAHASISWA
Journal homepage: https://jurnalbisnismahasiswa.com
E-ISSN: 2807-2219

Pengaruh pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan di Toko Online Brevinni

The effect of digital knowledge, work stress, and teamwork on employee performance at Toko Online Brevinni

Nazwa Indah Lestari*, Wan Dian Safina, Melisa Zuriani Hasibuan, Mutawaqil Billah Tumanggor
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan di Toko Online Brevinni.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 64 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (*total sampling*). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert pada tahun 2025–2026, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Temuan – Pengetahuan digital dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi digital dan penguatan kerja sama tim merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bisnis berbasis digital.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini hanya menggunakan satu objek penelitian dengan jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada seluruh perusahaan *e-commerce*.

Implikasi – Perusahaan perlu meningkatkan pelatihan kompetensi digital, memperkuat kolaborasi tim, dan mengelola stres kerja secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kebaruan – Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan dalam konteks UKM *e-commerce*, khususnya Toko Online Brevinni, yang masih jarang dikaji dalam penelitian sebelumnya.

Kata Kunci: Pengetahuan Digital, Stres Kerja, *Team Work*, Kinerja Karyawan

Abstract

Purpose – *This study aims to analyze the effects of digital knowledge, work stress, and teamwork on employee performance at Toko Online Brevinni.*

Design/methodology/approach – *The research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 64 employees, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling (total sampling) technique. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale during 2025–2026 and analyzed using multiple linear regression, supported by t-tests, F-tests, and the coefficient of determination.*

Findings – *Digital knowledge and teamwork have a positive and significant effect on employee performance, whereas work stress does not have a significant partial effect. However, digital knowledge, work stress, and teamwork simultaneously have a significant effect on employee performance. These findings suggest that improving employees' digital competencies and strengthening teamwork are key factors in enhancing performance within digital-based businesses.*

Copyright © 2026 Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (http://creativecommons.org/licences/by-sa/4.0/)

Research limitations *– This study focuses on a single research object with a relatively small number of respondents, limiting the generalizability of the findings to other e-commerce businesses.*

Implications *– Companies should invest in digital competency development, strengthen teamwork, and implement effective work stress management to improve employee performance.*

Originality *– This study simultaneously examines the effects of digital knowledge, work stress, and teamwork on employee performance in the context of an e-commerce small and medium-sized enterprise (SME), particularly Toko Online Brevinni, which has received limited attention in previous studies.*

Keywords: *Digital Knowledge, Work Stress, Teamwork, Employee Performance.*

Histori Artikel:
Diterima: 5 Agustus 2026, Direvisi: 20 September 2026, Disetujui: 28 September 2026, Dipublikasikan: 23 Oktober 2026.

***Penulis Korespondensi:**
nazwaindahlestari707@gmail.com

DOI:
https://doi.org/10.60036/jbm.1442

PENDAHULUAN

Era digital telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental, khususnya dalam industri ritel yang mengalami transformasi menuju platform *online*. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi turut mendorong pertumbuhan *e-commerce* di Indonesia sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis. Toko *online* sebagai salah satu bentuk bisnis digital membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi digital, mampu bekerja sama secara efektif, serta mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik Toko Online Brevinni yang bergerak dalam penjualan sepatu dan sandal secara *online*, dengan aktivitas kerja yang melibatkan penggunaan perangkat dan platform digital, pelayanan pelanggan, pengelolaan pesanan, serta koordinasi antarbagian.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan bisnis berbasis digital, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital, menghadapi tuntutan pekerjaan, serta bekerja sama dengan anggota tim. Oleh karena itu, pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* menjadi beberapa faktor yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Pengetahuan digital menjadi salah satu kompetensi yang semakin penting dalam lingkungan kerja berbasis teknologi. Kemampuan menggunakan perangkat digital, aplikasi, platform *online*, media komunikasi digital, serta mengelola informasi dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Setyorini et al. (2021) menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan Deng et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital dan *knowledge sharing* dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja individu. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penguasaan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dapat mendukung kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain pengetahuan digital, stres kerja merupakan faktor yang banyak dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan

dirasakan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan. Siade dan Tania (2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa ditunjukkan oleh Ardelia dan Pristiana (2025) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Ramadhani et al. (2025) juga menemukan hubungan negatif antara stres kerja dan perilaku kerja inovatif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan dapat berkaitan dengan penurunan hasil kerja maupun aspek perilaku kerja tertentu.

Faktor lain yang berkaitan dengan kinerja adalah *teamwork*. Kerja sama tim memungkinkan karyawan melakukan koordinasi, komunikasi, pembagian tugas, serta penyelesaian masalah secara lebih efektif. Ardelia dan Pristiana (2025) menemukan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja digital, keberagaman pengetahuan dan interaksi antaranggota juga dapat berperan dalam menghadapi tuntutan penggunaan teknologi. Wang et al. (2023) menunjukkan bahwa keberagaman pengetahuan dapat membantu mengurangi dampak negatif *technostress* terhadap kesejahteraan kerja.

Meskipun penelitian terdahulu telah membahas hubungan pengetahuan, stres kerja, maupun kerja sama tim dengan kinerja, masih terdapat ketidakkonsistenan, terutama pada hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Sejumlah penelitian terdahulu menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian pada Toko Online Brevinni menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,293 dengan tingkat signifikansi 0,771. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dan kinerja tidak selalu menghasilkan pola yang sama pada setiap konteks organisasi.

Perbedaan hasil tersebut dapat dikaji lebih lanjut dengan mempertimbangkan karakteristik lingkungan kerja, penggunaan teknologi, tuntutan pekerjaan, serta dukungan kerja sama antaranggota. Dalam lingkungan bisnis digital, karyawan tidak hanya menghadapi tuntutan pekerjaan, tetapi juga membutuhkan kemampuan untuk menggunakan teknologi dan berkoordinasi dengan anggota tim. Oleh karena itu, diperlukan pengujian empiris yang mengintegrasikan pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* dalam satu model penelitian untuk menjelaskan kinerja karyawan pada konteks bisnis berbasis digital.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* dalam satu model untuk menganalisis kinerja karyawan pada konteks toko *online* atau lingkungan bisnis digital lokal, khususnya Toko Online Brevinni. Penelitian ini juga memberikan temuan empiris mengenai ketidaksignifikanan pengaruh stres kerja terhadap kinerja ketika diuji bersama pengetahuan digital dan *teamwork*. Dengan demikian, penelitian ini memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada lingkungan kerja berbasis digital.

Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada Toko Online Brevinni.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah Toko Online Brevinni. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*). Dengan demikian, jumlah responden penelitian adalah 64 orang.

Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Toko Online Brevinni. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Instrumen penelitian terdiri atas 24 butir pernyataan yang mencakup empat variabel, yaitu pengetahuan digital (X1), stres kerja (X2), *teamwork* (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan indikator yang digunakan dalam pengukuran masing-masing variabel penelitian. Indikator disusun berdasarkan penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks pekerjaan pada Toko Online Brevinni. Definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pengetahuan Digital (X1)	Pemahaman dan kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi digital, aplikasi, dan platform digital secara efektif dan efisien untuk melaksanakan tugas pekerjaan, berkomunikasi, dan mencapai tujuan organisasi (Aksenta et al., 2023).	1. Pengetahuan teknis 2. Pengetahuan platform dan aplikasi 3. Pengetahuan komunikasi digital 4. Pengetahuan informasi dan data 5. Pengetahuan keamanan digital (Cetindamar et al., 2024)	Likert
2	Stres Kerja (X2)	Kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang saat menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan (Robbins & Judge, 2019).	1. Beban kerja 2. Tekanan waktu 3. Kondisi kerja 4. Konflik peran 5. Hubungan interpersonal (Mangkunegara, 2017)	Likert
3	*Teamwork* (X3)	Kerja sama yang dilakukan oleh beberapa individu dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif melalui komunikasi, koordinasi, dan kepercayaan antaranggota tim (Ananda et al., 2023).	1. Bekerja sama (cooperating) 2. Koordinasi (coordinating) 3. Komunikasi (communicating) 4. Kenyamanan (comforting) 5. Pemecahan masalah (conflict resolving) 6. Rasa percaya diri (confident) (Wulansari & Musslifah, 2024)	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Disiplin kerja	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		sesuai dengan tanggung jawab dan standar organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wibowo, 2019).	5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kejujuran 8. Kreativitas (Afandi, 2018)	

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Teknik Analisis Data

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan terhadap 30 responden di luar sampel penelitian menggunakan metode *corrected item-total correlation*. Pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) dengan pengujian dua arah dan derajat kebebasan (df) = n – 2 = 28, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3610. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *corrected item-total correlation* lebih besar daripada r tabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,70.

Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, analisis regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (*Adjusted* R^2) untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Pengetahuan Digital (X1)	PD.1	0,605	0,3610	Valid
	PD.2	0,789	0,3610	Valid
	PD.3	0,789	0,3610	Valid
	PD.4	0,632	0,3610	Valid
	PD.5	0,652	0,3610	Valid
Stres Kerja (X2)	SK.1	0,708	0,3610	Valid
	SK.2	0,836	0,3610	Valid
	SK.3	0,611	0,3610	Valid
	SK.4	0,836	0,3610	Valid
	SK.5	0,902	0,3610	Valid
Teamwork (X3)	TW.1	0,841	0,3610	Valid
	TW.2	0,835	0,3610	Valid
	TW.3	0,887	0,3610	Valid
	TW.4	0,820	0,3610	Valid
	TW.5	0,874	0,3610	Valid
	TW.6	0,753	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0,677	0,3610	Valid
	KK.2	0,765	0,3610	Valid
	KK.3	0,801	0,3610	Valid
	KK.4	0,742	0,3610	Valid
	KK.5	0,724	0,3610	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
	KK.6	0,745	0,3610	Valid
	KK.7	0,723	0,3610	Valid
	KK.8	0,727	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai korelasi butir-total setiap pernyataan lebih besar daripada nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud dan sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, instrumen kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk menggambarkan kondisi nyata pengetahuan digital, stres kerja, *teamwork*, dan kinerja karyawan di Toko Online Brevinni.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Status
Pengetahuan Digital (X1)	0,731	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,836	Reliabel
Teamwork (X3)	0,913	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,70 sehingga dapat dikategorikan reliabel. Artinya, instrumen kuesioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali pada populasi yang sama. Dengan instrumen yang valid dan reliabel, data yang diperoleh dari kuesioner dapat dijadikan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut terkait pengaruh pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan di Toko Online Brevinni.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	64
Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,28149856
Absolute	0,087
Positive	0,049
Negative	-0,087
Test Statistic	0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,266
99% CI Lower Bound	0,254

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
99% CI Upper Bound	0,277

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,087 dengan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga residual dalam model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh pengetahuan digital (X1), stres kerja (X2), dan *teamwork* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,710	3,090	-	2,172	0,034	-	-
Pengetahuan Digital	0,600	0,144	0,434	4,182	< 0,001	0,636	1,572
Stres Kerja	0,023	0,078	0,024	0,293	0,771	0,992	1,008
Team Work	0,537	0,130	0,426	4,118	< 0,001	0,639	1,565

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 6{,}710 + 0{,}600X1 + 0{,}023X2 + 0{,}537X3$$

Uji Parsial (t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$).

Berdasarkan Tabel 5, pengetahuan digital memiliki nilai koefisien sebesar 0,600, nilai t sebesar 4,182, dan $p < 0{,}001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja memiliki koefisien sebesar 0,023 dengan nilai t sebesar 0,293 dan $p = 0{,}771$. Karena nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teamwork memiliki koefisien sebesar 0,537 dengan nilai t sebesar 4,118 dan $p < 0{,}001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengetahuan digital, stres kerja, dan *teamwork* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	470,680	3	156,893	28,706	< 0,001
Residual	327,930	60	5,465		
Total	798,609	63			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 28,706 dengan nilai signifikansi p < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan digital, stres kerja, dan *team work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, interpretasi kontribusi model menggunakan nilai *Adjusted* R^2 karena model melibatkan lebih dari satu variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,768	0,589	0,569	2,338

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan digital, stres kerja, dan *team work* secara bersama-sama mampu menjelaskan 56,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 43,1% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Online Brevinni. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t sebesar 0,293 dengan nilai signifikansi p = 0,771 yang lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, dalam model penelitian ini stres kerja tidak terbukti sebagai prediktor yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Toko Online Brevinni belum menunjukkan hubungan yang signifikan dengan perubahan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan stres kerja yang dirasakan responden dalam penelitian ini belum dapat menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara statistik. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan pada Toko Online Brevinni yang membutuhkan penyesuaian terhadap aktivitas digital, pembagian tugas, serta penyelesaian pekerjaan secara bersama-sama. Dengan demikian, keberadaan tekanan kerja belum tentu secara langsung menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan.

Temuan tersebut menarik karena hasil prasurvei menunjukkan adanya indikasi tekanan kerja pada karyawan, terutama pada aspek beban kerja dan tekanan waktu. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan antara persepsi awal berdasarkan prasurvei dan hasil pengujian regresi pada sampel penelitian. Perbedaan tersebut tidak berarti bahwa stres kerja tidak terdapat dalam lingkungan kerja Toko Online Brevinni, tetapi menunjukkan bahwa variasi stres kerja yang terukur dalam penelitian ini belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi kinerja karyawan ketika diuji bersama pengetahuan digital dan *team work*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Online Brevinni. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 4,118 dengan nilai signifikansi p < 0,001 dan koefisien regresi sebesar 0,537. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama yang terbentuk antaranggota tim, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh positif tersebut dapat dikaitkan dengan karakteristik aktivitas operasional Toko Online Brevinni yang membutuhkan koordinasi antaranggota dalam pengelolaan pesanan, pengelolaan stok, pelayanan pelanggan, proses pengemasan, dan penyelesaian permasalahan operasional. Komunikasi yang efektif dan pembagian tugas yang jelas memungkinkan pekerjaan dilakukan secara lebih terkoordinasi sehingga dapat mengurangi kesalahan dan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya kesesuaian dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Pada variabel pengetahuan digital, hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Setyorini et al. (2021) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara pengetahuan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Deng et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital dapat mendukung proses *knowledge sharing* yang kemudian berkontribusi terhadap kinerja individu. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan dapat menjadi sumber daya yang mendukung penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif.

Pada variabel *team work*, hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Ardelia dan Pristiana (2025) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan pentingnya koordinasi, komunikasi, pembagian tugas, dan penyelesaian masalah dalam mendukung pencapaian kinerja.

Sementara itu, hasil penelitian pada variabel stres kerja menunjukkan perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu. Siade dan Tania (2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek penelitian, karakteristik responden, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, serta tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hubungan stres kerja dan kinerja perlu dipahami berdasarkan konteks organisasi dan tidak selalu menghasilkan pola hubungan yang sama.

Penelitian ini memberikan implikasi teoretis terhadap *Resource-Based View* (RBV) dan *Job Demands–Resources* (JD-R). Dalam perspektif RBV, pengetahuan digital dapat dipandang sebagai sumber daya internal yang memiliki nilai strategis bagi organisasi. Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pengetahuan digital terhadap kinerja memberikan bukti bahwa kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi, aplikasi, komunikasi digital, pengelolaan informasi, dan keamanan digital memiliki relevansi terhadap pencapaian kinerja pada lingkungan bisnis *e-commerce*.

Dalam perspektif JD-R, stres kerja merupakan salah satu bentuk tuntutan pekerjaan yang secara teoretis dapat memengaruhi hasil kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja tidak selalu menghasilkan pengaruh yang signifikan pada setiap konteks organisasi. Di sisi lain, *team work* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan sehingga kerja sama antaranggota dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya sosial yang relevan dengan pencapaian kinerja.

Penelitian ini belum menguji hubungan moderasi maupun mediasi antarvariabel. Oleh karena itu, kemungkinan peran *team work* sebagai sumber daya yang dapat memengaruhi

hubungan antara stres kerja dan kinerja masih merupakan peluang penelitian selanjutnya dan tidak dapat disimpulkan sebagai temuan dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian memberikan beberapa implikasi manajerial bagi Toko Online Brevinni. Pertama, karena pengetahuan digital terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,600, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi digital melalui pelatihan yang berkaitan langsung dengan aktivitas operasional. Pelatihan dapat mencakup penggunaan *marketplace*, pengelolaan pesanan dan stok, pengolahan data penjualan, komunikasi digital dengan pelanggan, serta keamanan akun dan data.

Kedua, aspek keamanan digital perlu mendapat perhatian karena hasil prasurvei menunjukkan masih terdapat karyawan yang mengalami keterbatasan dalam aspek tersebut. Perusahaan dapat menerapkan prosedur keamanan, seperti penggunaan kata sandi yang kuat, autentikasi dua faktor, pembatasan akses akun berdasarkan tugas, serta edukasi mengenai risiko *phishing* dan keamanan data.

Ketiga, *team work* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,537. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat komunikasi internal, koordinasi pekerjaan, pembagian tugas, dan mekanisme penyelesaian masalah. *Briefing* singkat sebelum pekerjaan, saluran komunikasi internal yang jelas, serta prosedur eskalasi untuk permasalahan pesanan, stok, dan keluhan pelanggan dapat digunakan untuk meningkatkan koordinasi.

Keempat, meskipun stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam model penelitian ini, aspek beban kerja dan tekanan waktu tetap perlu dipantau karena telah muncul sebagai permasalahan pada prasurvei. Pemantauan tersebut dapat dilakukan melalui pembagian beban kerja yang proporsional, penyesuaian target dengan kapasitas kerja, serta evaluasi terhadap periode pekerjaan dengan volume transaksi yang tinggi.

Dengan demikian, prioritas pengelolaan sumber daya manusia pada Toko Online Brevinni dapat diarahkan pada pengembangan kompetensi digital dan penguatan *team work*, sementara kondisi beban kerja dan tekanan waktu tetap dipantau sebagai bagian dari pengelolaan lingkungan kerja yang berkelanjutan.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan digital dan *team work* merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Online Brevinni. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi digital, mengelola informasi, berkomunikasi melalui media digital, serta kemampuan untuk bekerja sama, berkoordinasi, berkomunikasi, dan menyelesaikan permasalahan dalam tim memiliki keterkaitan yang penting dengan peningkatan kinerja karyawan.

Sebaliknya, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun terdapat indikasi beban kerja dan tekanan waktu pada kondisi awal penelitian, variasi stres kerja yang diukur dalam penelitian ini belum terbukti menjadi faktor yang menentukan variasi kinerja karyawan. Temuan tersebut juga menunjukkan adanya perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu sehingga hubungan antara stres kerja dan kinerja perlu dipahami berdasarkan karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi.

Secara simultan, pengetahuan digital, stres kerja, dan *team work* berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Model penelitian mampu menjelaskan 56,9% variasi kinerja karyawan,

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pada Toko Online Brevinni dapat diarahkan terutama pada pengembangan kompetensi digital dan penguatan kerja sama tim, disertai pemantauan kondisi beban kerja dan tekanan waktu secara berkelanjutan.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu objek, yaitu Toko Online Brevinni, sehingga karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan yang spesifik dapat membatasi generalisasi hasil penelitian ke perusahaan *e-commerce* lainnya. Kedua, jumlah responden terbatas pada 64 karyawan sehingga cakupan penelitian masih relatif kecil. Ketiga, data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang bersumber dari persepsi responden sehingga kemungkinan adanya bias persepsi, *common method bias*, atau *social desirability* tidak dapat sepenuhnya dikesampingkan. Namun, kemungkinan tersebut tidak diuji secara khusus dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan beberapa perusahaan *e-commerce* dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan digital, motivasi kerja, budaya organisasi, *knowledge sharing*, atau dukungan organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menguji peran *team work* sebagai variabel moderasi atau mengembangkan model mediasi untuk mengetahui mekanisme hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan secara lebih mendalam. Penggunaan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara, observasi, atau data kinerja aktual, juga dapat digunakan untuk melengkapi data berbasis persepsi responden.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.

Aksenta, A., et al. (2023). *Literasi digital dan transformasi digital dalam organisasi*.

Ananda, W., Kristiana, A., Khojin, N., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research, 1*(3), 124–136.

Ardelia, R. F., & Pristiana, U. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3*(3), 250–261. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4067

Asmawati, A. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Administrasi dan Sosial, 17*(2), 32–49.

Azizah, Z. N., Chaniago, H., Raharso, S., Lastari, H. I., Tiorida, E., & Efawati, Y. (2025). Pembuatan katalog produk untuk product knowledge karyawan. *ABDIMAS EKODIKSOSIORA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Ekonomi, Pendidikan, dan Sosial Humaniora, 5*(1), 21–29.

Bahri, S. (2018). *Metodologi penelitian bisnis lengkap dengan teknik pengolahan data SPSS*. CV Andi Offset.

Baihaki, A., Hardhienata, S., & Sunaryo, W. (2023). *Panduan peningkatan kinerja guru melalui teamwork, komunikasi interpersonal dan adversity quotient serta motivasi kerja*.

Bingwa, S. (2023). *Factors influencing millennials' e-satisfaction and e-loyalty towards online footwear purchases* [Doctoral dissertation, University of Johannesburg].

Buulolo, F. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4*(2).

Cetindamar, D., Abedin, B., & Shirahada, K. (2024). The role of employees in digital transformation: A preliminary study on how employees' digital literacy impacts use of digital technologies. *IEEE Transactions on Engineering Management, 71*, 7837–7848. https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3087724

Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management, 27*(2), 404–425. https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637

Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara, 2*(4), 169–176.

Firmansyah, A. G., Samosir, S. H., Lubis, A. S., Sembiring, Z., & Safina, W. D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja internal, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Online Manajemen ELPEI, 4*(2), 1050–1058.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 28* (Ed. ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Habibi, A., Yaakob, M. F. M., Mukminin, A., Muhaimin, M., Prasojo, L. D., Yusop, F. D., & Muzakkir, M. (2021). Teachers' digital technology access to motivation, skills and use: A structural equation modeling study. *Aslib Journal of Information Management, 73*(4), 543–559. https://doi.org/10.1108/AJIM-11-2020-0382

Hadisti, R. W., & Safina, W. D. (2022). Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa Sumatera Utara. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society, 2*(1), 517–527.

Handayani, L., Lestari, D. A., Putri, D. S., Fitriyani, A. A. N., & Sijabad, R. (2025). Kolaborasi tim dan efektivitas kinerja organisasi. *Journal of Literature Review, 1*(2), 282–291.

Husaini, M., Hasibuan, M. Z., Yuliana, Y. Y., & Habra, M. D. (2024). Pengaruh beban kerja, team work dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua. *Jurnal Mutiara Manajemen, 9*(1), 64–77.

Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6*(1), 297–309.

Kusumah, R. M., Mursyidah, D. S., Latianingsih, N., Mubarok, A., Istiqomah, I., Sehabudin, U., & Purwadhi, P. (2025). *Pengantar bisnis di era digitalisasi*. Penerbit Widina.

Lestari, A. P., Fatiha, S. A., & Putri, S. O. (2024). E-commerce in Indonesia's economic transformation and its influence on global trade. *International Journal of Computer in Law & Political Science, 4*, 10–23.

Li, S. (2024). The role of expectancy theory in the organizational management process in innovative entrepreneurial enterprises. *International Conference on Finance and Economics, 6*(1), 95–104.

Lystopad, O. A., Mardarova, I. K., Kniazheva, I. A., & Kudriavtseva, O. A. (2023). Formation of the operational skills of using information and communication technologies in the professional activity of a future pedagogue. *Arab World English Journal (AWEJ)*, Special Issue on CALL, 320–339.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.

Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies, 2*(2), 1–16.

Moczulska, M., Glabiszewski, W., & Grego-Planer, D. (2024). The impact of employee collaboration and competition on team work engagement. *Current Psychology, 43*(21), 19032–19044. https://doi.org/10.1007/s12144-024-05702-5

Oktafiani, D., Kusumastuti, R., Putra, T. D., & Turmudi, H. (2025). Pemberdayaan masyarakat desa melalui literasi digital dan penggunaan e-commerce. *JGEN: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 3*(4), 581–588.

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3*(2), 810–817.

Purnamasari, I. R. C., & Sujiono, U. F. (2025). Pengaruh budaya organisasi, reward, dan support teamwork terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan industri Zidna Konveksi Ponorogo. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal, 2*(3), 4866–4888.

Rachmad, Y. E., Asmara, M. A., Purwanto, H., Thamrin, J. R., Violin, V., Awang, M. Y., & Wibowo, S. E. (2023). *Manajemen pemasaran digital terkini: Perubahan era manajemen pemasaran ke arah digitalisasi*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Ramadhani, I. N., Slamet, A. R., & Mahardani, A. S. (2025). Pengaruh stres kerja, kepemimpinan digital dan knowledge sharing terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 14*(1), 322–333.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Safina, W. D., Fadhilah, N., & Samosir, S. H. (2024). Pengaruh kompensasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sumut Cabang Sei Rampah. *Movere Journal, 6*(1), 205–212.

Safina, W. D., Hidayat, T., & Falahi, A. (2025). Pengaruh efisiensi, eksistensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional II Kebun Adolina Kecamatan Perbaungan. *Jurnal Manajemen, 15*(2).

Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi'i, M. (2021). Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan CV Master Print Pangkalan Bun. *Magenta, 9*(2), 45–52.

Siade, S. Y., & Tania, K. D. (2024). Pengaruh knowledge management, talent management, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi, 6*(1), 26–37.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Utami, B., Oktavio, A., & Azzarah, M. A. (2023). *Manajemen e-commerce*.

Wahjono, S. I. (2022). Keterkaitan pengelolaan stress terhadap perubahan suatu organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5–24.

Wang, H., Ding, H., & Kong, X. (2023). Understanding technostress and employee well-being in digital work: The roles of work exhaustion and workplace knowledge diversity. *International Journal of Manpower, 44*(2), 334–353. https://doi.org/10.1108/IJM-08-2021-0480

Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.

Willie, M. (2025). Leveraging digital resources: A resource-based view perspective. *Golden Ratio of Human Resource Management, 5*(1), 1–14.

Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan, 2*(3), 92–102.

Yang, Y., Chen, N., & Chen, H. (2023). The digital platform, enterprise digital transformation, and enterprise performance of cross-border e-commerce—From the perspective of digital transformation and data elements. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research, 18*(2), 777–794. https://doi.org/10.3390/jtaer18020040

Zulkifli, N. A., Sofia, H., Anisa, N. S. A. S., Nursetya, M. S., & Maesaroh, S. S. (2024). Pengaruh pengetahuan kognitif, teknikal, dan sosial emosional terhadap penerapan literasi digital pada UMKM. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 7*(2), 921–929.