



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Abaisiat Raya

Ohca Marcita^{1*}, Fitri Yeni², M Afuan³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

E-mail: ohcamarcita@gmail.com¹, fitriyeni_upitptkpadang@gmail.com², m.afuan@gmail.com³

Alamat: Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat.

*Korespondensi Penulis: ohcamarcita@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to examine the relationship between PT. Abaisiat Raya employees' performance, their work environment, and their level of technological proficiency, with the mediating effect of stress in the workplace. We use SEM Analysis with Partial Least Square (PLS) as our methodology. Through the distribution of surveys to sixty-eight participants. Here are some key findings from the study: At PT. Abaisiat Raya, we could not find any evidence that a favorable work environment reduced stress. At PT. Abaisiat Raya, one's level of technological proficiency correlates positively and significantly with their level of stress on the job. At PT. Abaisiat Raya, the relationship between the workplace and productivity is good and statistically significant. Performance at PT. Abaisiat Raya is negatively and significantly impacted by employees' level of technology mastery. Work stress has a favorable and statistically significant effect on PT. Abaisiat Raya employees' performance. As an intervening variable, work stress has a favorable but negligible effect on employee performance at PT. Abaisiat Raya. Technology Mastery and Employee Performance at PT. Great Abaisiat are positively and significantly impacted by work stress as an intervening variable.*

Keywords: *Employee Performance, Mastery of Technology, Work Environment, Work Stress.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kinerja karyawan PT. Abaisiat Raya antara kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan tingkat kemahiran teknologi, dengan efek mediasi stres di tempat kerja. Kami menggunakan Analisis SEM dengan Partial Least Square (PLS) sebagai metodologi. Melalui penyebaran survei kepada enam puluh delapan partisipan. Berikut adalah beberapa temuan utama dari penelitian ini: Di PT. Abaisiat Raya, kami tidak dapat menemukan bukti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stres. Di PT. Abaisiat Raya, tingkat kemahiran teknologi seseorang berkorelasi positif dan signifikan dengan tingkat stres dalam pekerjaan. Di PT. Abaisiat Raya, hubungan antara tempat kerja dan produktivitas baik dan signifikan secara statistik. Kinerja di PT. Abaisiat Raya dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh tingkat penguasaan teknologi karyawan. Stres kerja berpengaruh baik dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan PT. Abaisiat Raya terhadap kinerja karyawan. Sebagai variabel intervening, stres kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abaisiat Raya. Penguasaan Teknologi dan Kinerja Karyawan PT. Abaisiat Raya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Penguasaan Teknologi, Stress Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia, atau kekuatan orang-orang yang bekerja di sebuah perusahaan, sangat penting bagi pertumbuhan dan kesuksesan bisnis tersebut. Keberhasilan perusahaan secara langsung terkait dengan kinerja personelnnya. Keahlian seorang karyawan sedang dijelaskan. Oleh karena itu, kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Tingkat keberhasilan perusahaan dapat dilihat atau dievaluasi dengan memeriksa kompetensi personelnnya. Bagaimana para pekerja ini dapat mengelola dan menyelesaikan pekerjaan mereka, dengan bantuan organisasi, merupakan hal yang penting di tempat kerja. Sebagai konsekuensinya, para pekerja akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi bagi perusahaan. Efisiensi adalah jumlah satu input (pekerjaan), yang mencakup kuantitas dan kualitas, dalam kaitannya dengan jumlah waktu tertentu; produktivitas individu adalah perbandingan efektivitas output (mencapai kinerja maksimal) dengan satu input (tenaga kerja).

Masalah muncul untuk bisnis dalam menjalankan bisnis secara normal. Departemen sumber daya manusia perusahaan adalah roda penggerak penting dalam roda produksi yang berkelanjutan. Semua tujuan didasarkan pada aset perusahaan, di mana para pekerja telah diberikan hak-hak tertentu. Mengingat pentingnya aspek sumber daya manusia perusahaan dan hubungan yang kuat antara pekerja dan organisasi, karyawan mengharapkan perusahaan untuk memberikan solusi terbaik. Sumber daya apa pun yang setia mendukung bisnis berasal dari para pekerja. Pekerja membantu mewujudkan tujuan perusahaan dengan bertindak sebagai pengendali, pelaksana, dan pelaku dalam proses produksi.

Kinerja adalah hasil akhir dari personel organisasi dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upaya mereka selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan berbagai kemungkinan, termasuk standar, tujuan, atau kriteria yang telah disepakati. Ketika individu atau tim dalam sebuah organisasi melaksanakan tugas dan kewajiban mereka dengan kemampuan terbaik mereka, hasil akhirnya dikenal sebagai kinerja. Untuk memastikan sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah berkontribusi pada realisasi tujuan, visi, dan misi organisasi, perlu untuk memahami dan mengkomunikasikan kinerja kepada para pemangku kepentingan tertentu (Tinambunan et al., 2022).

Segala sesuatu mulai dari alat dan bahan yang digunakan hingga ruang fisik tempat karyawan bekerja hingga prosedur kerja spesifik dan dinamika kelompok membentuk apa yang dikenal sebagai lingkungan kerja. Di tempat kerja yang aman dan mendukung, pekerja dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Jika seorang pekerja merasa senang dengan pekerjaannya, dia akan lebih produktif karena dia dapat bersantai dan menikmati pekerjaannya. Produktivitas perusahaan akan mengalami peningkatan besar karena hal ini. Kinerja karyawan akan menurun dalam lingkungan kerja yang tidak memadai. Segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Ini termasuk hal-hal seperti pengatur suhu,

pencahayaannya, dan ventilasi. Suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan kecukupan peralatan kerja merupakan aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Nitisemito, 2023). Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Salah satu cara untuk mengukur dampak lingkungan kerja yang positif terhadap produktivitas adalah dengan melihat kinerja karyawan (Dolonseda & Watung, 2020).

Kapasitas untuk memperoleh, memproses, menyimpan, dan menggunakan teknologi dengan mahir dan berhasil adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang penguasaan teknologi. Pada saat yang sama, teknologi dapat didefinisikan sebagai disiplin ilmu yang menyelidiki cara membuat alat dan cara memproses serta mengekstraksi bahan dari objek untuk meningkatkan kehidupan manusia dan cara kita melakukan tugas sehari-hari. Beberapa pihak berwenang kemudian mengatakan bahwa teknologi adalah sistem dan alat yang telah dikembangkan orang untuk membuat hal-hal yang dibutuhkan orang untuk hidup dengan nyaman dan berkelanjutan. Ketika para pekerja berpengalaman dalam menangani teknologi perusahaan, hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas namun juga membantu menjaga segala sesuatunya berjalan dengan lancar.

Peralatan dan sistem mekanis atau otomatis yang membantu berbagai aktivitas bisnis disebut sebagai teknologi mesin di perusahaan. Tujuan dari kemajuan teknologi mesin ini adalah untuk meningkatkan standar kualitas output, efisiensi, dan produktivitas. Teknologi mesin merupakan anugerah bagi perusahaan pengolahan karet, yang memungkinkan proses produksi yang lebih efisien, cepat, dan berkualitas tinggi. Memproses bahan mentah dan membuat produk akhir adalah dua dari sekian banyak langkah yang memanfaatkan teknologi ini. Oleh karena itu, personel dengan keterampilan teknologi yang luar biasa diberikan prioritas utama dalam organisasi ini.

Stres kerja adalah aspek lain yang memengaruhi kinerja. Tingkat stres yang lebih besar adalah hal yang umum terjadi pada manusia, menurut Siregar dalam (Widianti & Herlina, 2023), ketika terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diantisipasi orang dengan apa yang sebenarnya mereka alami, baik secara internal maupun eksternal. Kegagalan untuk mengenali batas kemampuan diri sendiri adalah akar dari semua bentuk stres. Jenis-jenis stres yang mendasar termasuk frustrasi, konflik, kekhawatiran, dan rasa bersalah, yang semuanya berasal dari kegagalan untuk mengatasi kendala-kendala ini. Stres di tempat kerja berdampak buruk bagi bisnis karena dapat menyebabkan kinerja yang buruk, ketidakhadiran yang tinggi, dan

perputaran karyawan yang tinggi, yang semuanya meningkatkan biaya. Tidak peduli pangkat mereka, siapa pun di tempat kerja memiliki potensi untuk mengganggu orang lain. Kecemasan, seperti yang dikemukakan oleh Handoko dalam (Widianti & Herlina, 2023), dapat mempengaruhi perasaan, pikiran, dan situasi seseorang. Kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungannya dan, lebih jauh lagi, pekerjaannya, dapat dipengaruhi secara negatif oleh tingkat stres yang tinggi secara kronis.

Stres di tempat kerja dapat muncul dalam tiga cara: jumlah pekerjaan yang berlebihan, tanggung jawab yang tidak jelas atau tidak terpenuhi, kurangnya sumber daya dibandingkan dengan tuntutan, dan konflik peran. Kondisi emosional, kejernihan mental, dan kesehatan fisik seseorang dapat dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Ketika seseorang tidak tahu bagaimana cara mengatasi stres, hal ini dapat berdampak negatif pada interaksi mereka dengan orang lain dan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di luar. Kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya dapat terancam oleh stres yang berlebihan. Akibatnya, pekerja mengalami berbagai gejala stres yang dapat berdampak pada kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ada kalanya stres memiliki tujuan yang bermanfaat, namun ada kalanya stres bertindak tidak tepat dan menghambat produktivitas. Dengan kata lain, jumlah stres yang dirasakan seseorang dalam pekerjaannya menentukan apakah stres mendorong atau menghambat pelaksanaan tugas. Seseorang mengalami stres ketika mereka dihadapkan pada tuntutan eksternal, seperti hal-hal di lingkungan sekitar mereka atau stimulus yang secara obyektif mengancam (Spielberger, 2003; 6). Sumber-sumber eksternal yang berupa tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan juga sering disebut sebagai stressor.

Lokasi PT Abaisiat Raya yang terletak di Jalan Padang - Bengkulu, Tlk. Bayur, Kecamatan Padang Selatan, Kota Padang, Sumatera Barat, menjadi lokasi kegiatan penelitian. Sektor pengolahan karet merupakan salah satu sektor yang digeluti oleh PT Abaisiat Raya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting jika organisasi ini ingin mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) adalah kerangka kerja yang memberikan landasan bagi sudut pandang dan mengambil bagian dalam proses pengambilan kebijakan organisasi, termasuk yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Siregar et al., 2022). Dalam rangka memenuhi tanggung jawabnya, karyawan yang terlibat dalam pengolahan karet secara mandiri menjalankan berbagai prosedur yang telah ditetapkan. Untuk menjalankan proses dan meningkatkan kinerja pekerjaan, yang berdampak pada organisasi dan pekerja, penting bagi karyawan untuk memiliki kualitas, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Saat ini, permasalahan yang dihadapi adalah kinerja pekerja PT Abaisiat Raya Padang masih kurang. Di mana sejumlah pekerja yang tidak masuk kerja secara tidak proporsional. Salah satu interpretasi dari hal ini adalah bahwa hal ini menunjukkan kurangnya kepedulian terhadap tanggung jawab dan tugas pekerja. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, organisasi harus memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhinya. Faktor-faktor seperti stres kerja, kecakapan teknologi, dan lingkungan kerja termasuk dalam kategori ini. Delapan puluh persen dari staf PT Abaisiat Raya dianggap berusia muda, menurut observasi awal para peneliti. Secara khusus, kita tahu bahwa pekerja muda lebih mungkin menderita stres di tempat kerja karena otak mereka belum sepenuhnya berkembang untuk berkonsentrasi pada satu tugas pada satu waktu. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara negatif oleh stres, oleh karena itu sangat penting untuk mengaturnya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa stres dapat muncul pada tingkat individu sebagai akibat dari faktor internal dan eksternal. Suasana kerja yang menyenangkan, berpegang teguh pada deskripsi pekerjaan saat ini, dan menghindari pemicu stres adalah cara untuk mengelola stres.

2. METODE PENELITIAN

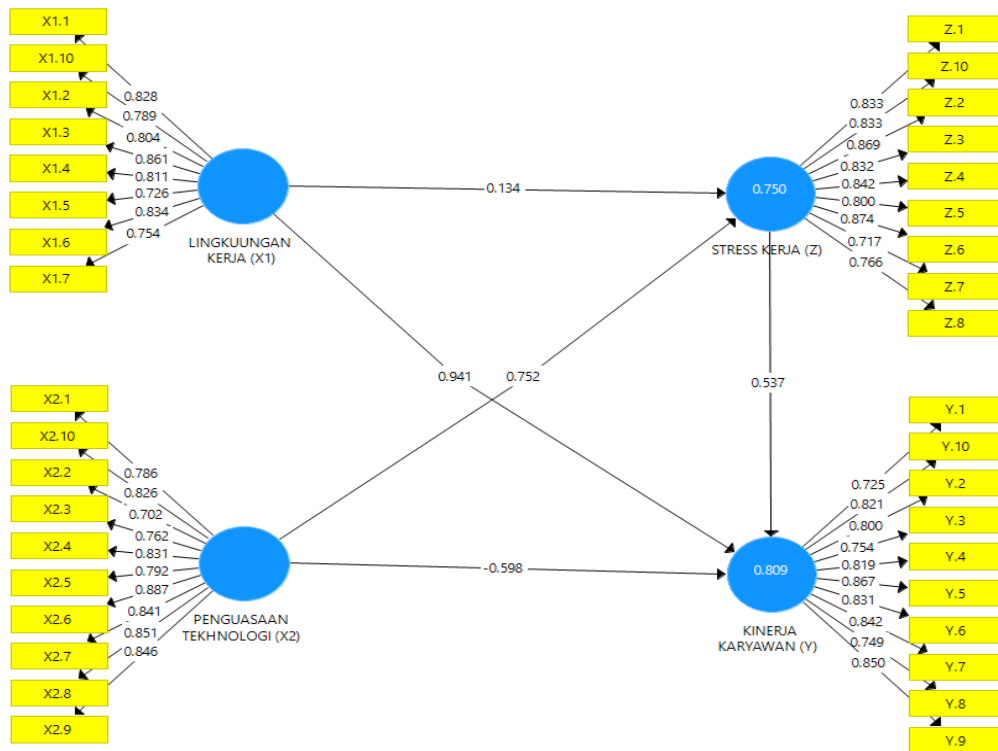
Metode kuantitatif dan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk menemukan nilai satu variabel atau lebih (Independen) tanpa membuat perbandingan dengan variabel yang lain atau membuat kesimpulan mengenai hubungannya. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis kuantitatif dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif adalah metode positivis yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Penelitian ini difokuskan pada PT Abaisiat Raya, Teluk Bayur, Kecamatan Padang Selatan, Kota Padang, Jalan Padang-Bengkulu. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja PT Abaisiat Raya dan kecakapan teknologi karyawan mempengaruhi kinerja mereka, dengan stres di tempat kerja sebagai variabel perantara.

Sebanyak 210 pekerja di PT Abaisiat Raya menjadi subjek penelitian ini, dengan 68 pekerja sebagai sampel. Metode pengumpulan informasi untuk penelitian ini meliputi penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Tujuan dari penelitian kepustakaan ini adalah untuk mengumpulkan informasi mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Abaisiat Raya, serta pengaruh lingkungan kerja dan tingkat kemahiran teknologi karyawan terhadap kinerja tersebut. Penelitian lapangan, di sisi lain, melibatkan kunjungan fisik ke objek

yang diminati untuk melakukan wawancara dan observasi dalam rangka mengumpulkan data yang diperlukan untuk tesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Loading



Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Gambar 1. Hasil Outer Loading

Semua pernyataan tersebut adalah asli dan dapat dimasukkan dalam analisis lebih lanjut karena, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 di atas, nilai pembebanan luarnya lebih besar dari 0,5.

Uji Average Variance Extracted (AVE)**Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0,643
Penguasaan Teknologi (X2)	0,663
Kinerja Karyawan (Y)	0,651
Stress Kerja (Z)	0,672

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Semua konstruksi atau variabel yang disebutkan di atas memenuhi persyaratan untuk validitas yang dapat diterima, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. Agar dapat diterima, Average Variance Extracted (AVE) harus lebih dari 0,50.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Dengan asumsi Anda sudah mengetahui berapa banyak data valid yang ada, hal berikutnya yang harus dilakukan adalah mencari tahu seberapa andal data tersebut, atau seberapa andal setiap konstruk atau variabel. Nilai reliabilitas Cronbach alpha dan reliabilitas komposit digunakan untuk evaluasi ini. Sebuah konstruk dianggap dapat dipercaya jika dan hanya jika konstruk tersebut menghasilkan nilai reliabilitas komposit dan nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0,70. Berikut adalah temuan dari uji reliabilitas:

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

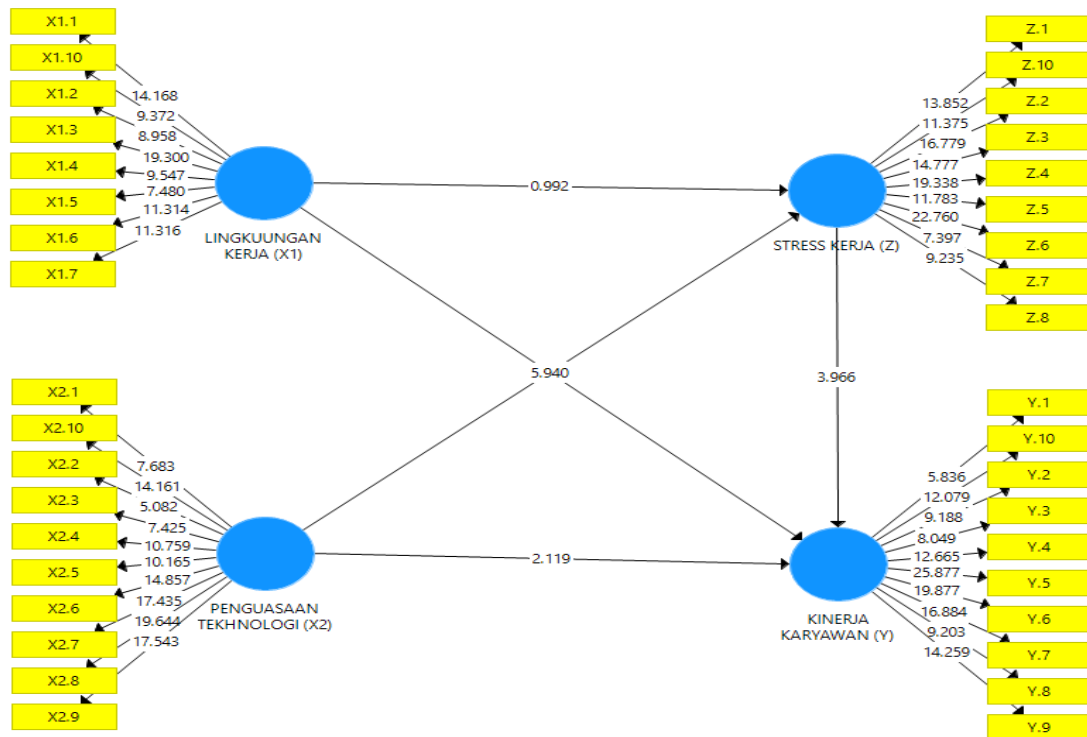
Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,920	0,935	Reliabel
Penguasaan Teknologi (X2)	0,944	0,951	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,940	0,949	Reliabel
Stress Kerja (Z)	0,938	0,948	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Setiap konstruk atau variabel memiliki nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha lebih dari 0.70, sesuai dengan hasil SmartPLS pada Tabel 2.2 di atas. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa tingkat ketergantungan data adalah tinggi.

Struktur Model (Inner Model)

Setelah itu, kami menguji hubungan yang dihipotesiskan antar komponen dengan memeriksa inner model, yang juga disebut model struktural. Untuk menguji model struktural, kita mengambil pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dan mendapatkan nilai R-Squared. Hasil dari uji model struktural dengan menggunakan SmartPLS adalah sebagai berikut:



Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Gambar 2. Hasil struktur model

Setelah itu, nilai R-Square digunakan untuk mengevaluasi evaluasi inner model, seperti yang telah dikatakan sebelumnya. Hal ini memungkinkan kita untuk menentukan apakah konstruk laten eksogen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konstruk laten endogen. Estimasi R-Square dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil uji R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	0,800
Stress Kerja (Z)	0,750	0,683

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa konstruk Stres Kerja dipengaruhi secara signifikan oleh konstruk Lingkungan Kerja dan Penguasaan Teknologi, dengan nilai R^2 sebesar 0,750 atau 75,0%. Di sisi lain, Lingkungan Kerja, Penguasaan Teknologi, dan Stres Kerja berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan ($R^2 = 0,809$, atau 80,9%). Nilai R-Square yang lebih tinggi mengindikasikan bahwa variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen dengan lebih baik, sehingga menghasilkan persamaan struktural yang lebih baik.

Pengujian Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan oleh penelitian ini, yang berkaitan dengan hubungan antara konstruk laten endogen dan eksogen dan faktor-faktor yang memediasi pengaruhnya. Signifikansi nilai s-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,66 pada alpha 5% memungkinkan seseorang untuk mengevaluasi pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis nol (H_0) ditolak jika nilai s-statistik/t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,66 pada tingkat signifikansi 5%, dan hipotesis yang diterima (H_1)

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja

Pengujian data dengan menggunakan alat perangkat lunak SmartPLS menghasilkan temuan yang ditunjukkan di atas, yang menunjukkan bahwa penelitian ini tidak menemukan pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja. Segala sesuatu yang ada di dalam dan di sekitar pekerja dan karyawan perusahaan yang dapat berdampak pada seberapa baik pekerja tersebut melakukan pekerjaan mereka dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Ini termasuk ruang fisik tempat pekerja melakukan pekerjaan mereka, serta alat atau sumber daya apa pun yang mungkin diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tempat kerja yang ramah secara fisik dan sosial akan sangat membantu mengurangi stres dalam pekerjaan. Kesehatan mental dan fisik karyawan dapat terganggu dalam lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, baik karena pencahayaan yang tidak memadai, suhu yang panas atau dingin, atau ketegangan antarpribadi atau manajemen yang terlalu otoriter. Untuk menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan, perusahaan harus

memperhatikan kondisi tempat kerja dan berusaha membangun budaya yang bersahabat. Perusahaan dapat memetik manfaat dari lingkungan kerja yang lebih sehat dan menyenangkan, serta peningkatan produktivitas dan berkurangnya tingkat ketidakhadiran, dengan mengambil langkah ini.

2) Pengaruh Penguasaan Teknologi terhadap Stress Kerja

Temuan pengujian data yang diperoleh dari alat bantu program SmartPLS menunjukkan bahwa Stres Kerja dipengaruhi secara signifikan oleh Penguasaan Teknologi. Penguasaan teknologi adalah kemahiran yang dimiliki seseorang terhadap penggunaan teknologi terutama mesin-mesin pada pabrik yang berhubungan dengan jalannya proses produksi pada suatu perusahaan. Penguasaan Teknologi juga dapat meningkatkan stress kerja karena jika penggunaan teknologi tersebut kurang bisa digunakan oleh para karyawan tersebut, jika para karyawan mahir dalam menggunakan alat dan teknologi yang ada didalam perusahaan, maka stress kerja juga dapat dihilangkan. Penguasaan teknologi dapat berperan besar dalam mempengaruhi tingkat stres kerja. Penguasaan teknologi yang baik, didukung dengan pelatihan yang memadai dan adaptasi yang tepat, dapat mengurangi stres kerja dengan meningkatkan efisiensi, memberikan fleksibilitas, dan memperlancar komunikasi. Sebaliknya, ketidakmampuan dalam menguasai teknologi baru atau ketergantungan yang berlebihan pada teknologi dapat memperburuk stres, terutama jika ada tekanan untuk beradaptasi dengan cepat atau melakukan multitasking yang berlebihan. Bagi perusahaan, penting untuk menyediakan pelatihan yang memadai dan mengelola perubahan teknologi dengan hati-hati untuk memastikan bahwa penguasaan teknologi tidak menjadi sumber stres tambahan bagi karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat jelas bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang menyenangkan dan membantu. Kinerja karyawan ditingkatkan oleh faktor-faktor seperti kenyamanan fisik, dukungan sosial, desain kantor yang ergonomis, keseimbangan tugas, dan program kesejahteraan dan fleksibilitas. Di sisi lain, kinerja dan produktivitas dapat menurun dalam suasana kerja yang tidak sehat ketika hal-hal seperti komunikasi yang buruk, keadaan yang tidak menyenangkan, dan tingkat stres yang tinggi sering terjadi. Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya dalam

menjalankan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Fasilitas kerja merupakan salah satu contoh yang dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja dan bagaimana fasilitas tersebut mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika para pekerja merasa senang dan puas dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung memberikan upaya terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini, pada gilirannya, mengarah pada kinerja yang lebih baik secara keseluruhan dari tenaga kerja. Pekerja yang lebih sehat, lebih bahagia, dan lebih produktif adalah hasil umum dari perusahaan yang memprioritaskan aspek-aspek ini di tempat kerja.

4) Pengaruh Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari pengujian data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Penguasaan Teknologi. Dalam konteks proses produksi perusahaan, "penguasaan teknologi" mengacu pada kompetensi individu dalam mengoperasikan berbagai bentuk teknologi, khususnya mesin industri. Efisiensi, produktivitas, kualitas kerja, dan inovasi adalah empat area di mana penguasaan teknologi karyawan secara signifikan berdampak pada kinerja mereka. Efisiensi, ketepatan, dan kerja sama tim pekerja semuanya ditingkatkan oleh kemajuan teknologi. Selain membuat pekerja lebih bahagia dan termotivasi dalam bekerja, hal ini juga memudahkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja. Namun, berhati-hatilah terhadap bahaya seperti kelelahan teknologi, yang jika dibiarkan, dapat mengurangi manfaatnya. Oleh karena itu, perusahaan harus membekali karyawan mereka dengan pengetahuan yang mereka butuhkan, menumbuhkan suasana yang mendorong hubungan yang sehat dengan teknologi, dan memberi mereka alat yang mereka butuhkan untuk memanfaatkannya sebaik mungkin. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penguasaan teknologi. Ketika karyawan menunjukkan disiplin yang baik dalam mempelajari cara menggunakan teknologi, hal ini akan menjadi contoh yang baik bagi karyawan lainnya. Hasilnya, seiring berjalannya waktu, kinerja karyawan akan secara konsisten dievaluasi dengan baik oleh tim audit perusahaan.

5) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS. Tingkat intensitas, fokus, dan kegigihan seseorang dalam mengejar suatu tujuan dapat dipengaruhi oleh proses psikologis yang dikenal sebagai stres kerja. Karena motivasi karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaan mereka berkorelasi langsung dengan nilai yang mereka berikan kepada pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan, stres kerja sebenarnya dapat meningkatkan hasil kinerja. Manajemen yang buruk terhadap tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas. Berkurangnya fokus, kelelahan, ketidakhadiran yang berlebihan, kesalahan dalam bekerja, dan pengambilan keputusan yang buruk merupakan gejala dari masalah tersebut. Memotivasi pekerja untuk mencapai tujuan mereka dan berkinerja lebih baik, terutama ketika dihadapkan dengan tugas-tugas yang sulit, dapat dilakukan melalui stres yang terkelola atau stres yang positif. Pelatihan manajemen stres, komunikasi di tempat kerja yang lebih baik, dan suasana yang mendorong kesejahteraan karyawan adalah cara-cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk membantu karyawannya menghadapi stres di tempat kerja. Adalah mungkin untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan mengelola stres kerja secara efektif.

6) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja

Temuan pengujian data dari alat bantu program SmartPLS menunjukkan bahwa, melalui variabel mediasi stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Fasilitas kerja merupakan salah satu contoh yang dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja dan bagaimana fasilitas tersebut mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Jika tempat kerja dirancang dengan baik dan memiliki fasilitas yang cukup, pekerja akan dapat bersantai dan lebih menikmati waktu mereka di sana. Sebaliknya, jika faktor-faktor ini kurang, mereka dapat mengalami peningkatan stres kerja.

7) Pengaruh Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja

Pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menghasilkan temuan seperti yang ditunjukkan di atas, yang mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan saat Stress Kerja dipengaruhi secara signifikan oleh Penguasaan Teknologi. Seseorang telah mencapai penguasaan teknologi ketika mereka sangat kompeten dalam mengoperasikan berbagai jenis mesin yang digunakan di bidang manufaktur dan bagaimana mesin-mesin tersebut mempengaruhi alur proses produksi perusahaan. Stress di tempat kerja dapat diperburuk oleh kurangnya penguasaan teknologi, sebaliknya, jika pekerja mahir dalam menggunakan alat dan teknologi perusahaan, maka stress di tempat kerja dapat dikurangi atau dihilangkan sama sekali.

4. KESIMPULAN

Dari pembahasan bab-bab sebelumnya, kita dapat menarik beberapa kesimpulan. Pertama, bahwa lingkungan kerja PT Abaisiat Raya tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Kedua, bahwa penguasaan teknologi PT Abaisiat Raya berpengaruh terhadap stress kerja. Ketiga, bahwa lingkungan kerja PT Abaisiat Raya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terakhir, bahwa penguasaan teknologi PT Abaisiat Raya memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salat Raya, Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan PT. Abaisiat Raya terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Abaisiat Raya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Di sisi lain, pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah positif dan signifikan secara statistik.

Faktor tempat kerja, kecakapan teknologi, dan stress di tempat kerja menjelaskan 80,9% dari varians dalam kinerja karyawan, berdasarkan nilai R-Square sebesar 0,809, sementara faktor tambahan yang tidak termasuk dalam analisis menjelaskan 19,1% sisanya. Variabel stress kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan penguasaan teknologi sebesar 75%, sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain yang dipertimbangkan dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Diakonia di Era Digital. *Danum Pabelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja*, 3(1), 82–87.
- Cahyaningtyas, I. D., & Santosa, A. D. (2021). The Impact of Competency, Workload, and Work Environment to Work Stress and The Employee Performance of Bank BJB S. Parman. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 389–396. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.191>
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Fauzi, A. R., & Ubaidillah, H. (2023). Work Stress, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction with Motivation as an Intervening Variable in Mineral Water Distributor Company. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21, 10–21070.
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L. L., ... SE, M. M. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925.
- Hilardi, A., Modding, B., & Putra, A. (2022). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. *Tata Kelola*. Retrieved from <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/1329>
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96–104.
- Ilham, R. N., & Arif Partono Prasetyo. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 97. Retrieved from <file:///C:/Users/Asus/Downloads/Documents/7283-23083-1-PB.pdf>
- Jundillah, Z. N., Wardani, Y., & Trisnowati, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada perawat. *Jurnal Promotif Preventif*, 7(4), 750–762. Retrieved from <http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.

- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- Oktavia, M., Rery, R. U., & Rasmiwetti, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Penguasaan Konsep Kimia terhadap Stres Kerja Guru Kimia pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 8–16.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136.
- Putra, A. D., & Saraswati, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 240–249.
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Ratna, S. D. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Pelaksanaan Pemeliharaan (Upt)(Unit Pelaksana Transmisi) Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1), 1–16.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sembiring, R., Winarto, W., & Sianipar, N. S. R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30.
- Septiani, A. N. (2022). Pengaruh Trust, Penguasaan Teknologi, Pendapatan, dan Religiusitas Terhadap Preferensi Generasi Milenial Membayar Zakat, Infaq, dan Sedekah Melalui Platform Digital. *FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA*.

- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51–56.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Yani, Y., Darwis, A., & Riany, Y. E. (2021). Pengaruh Penguasaan Teknologi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Produktivitas sebagai Variabel Intervening pada Sekolah XXX. *Syntax Idea*, 3(6), 1494–1512.