

**Pengaruh Digital Overload dan Perceived Digital Surveillance terhadap Job Performance
pada Teleworkers: Peran Mediasi Technostress dan Moderasi Digital Organizational
Culture**

Thesis S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh:

Kurnia Irawati

24911021

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku".

Yogyakarta, 01 Juli 2026



Kurnia Irawati

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Thesis

**Pengaruh Digital Overload dan Perceived Digital Surveillance terhadap Job Performance
pada Teleworkers: Peran Mediasi Technostress dan Moderasi Digital Organizational
Culture**

Diajukan oleh

Kurnia Irawati

24911021

telah disetujui oleh :

Yogyakarta, 01 Juli 2026

Dosen Pembimbing


Prof/Dr. Muafi, SE., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta,

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Penguji I

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Dosen Penguji II

Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

BERITA ACARA UJIAN THESIS

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Jum'at tanggal 22 Mei 2026 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

KURNIA IRAWATI

No. Mhs. : 24911021

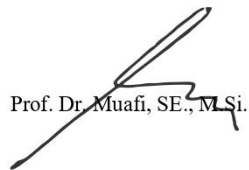
Konsentrasi : Pengembangan Organisasi & SDM

Dengan Judul:

**PENGARUH DIGITAL OVERLOAD DAN PERCEIVED DIGITAL SURVEILLANCE
TERHADAP JOB PERFORMANCE PADA TELEWORKERS: PERAN MEDIASI
TECHNOSTRESS DAN MODERASI DIGITAL ORGANIZATIONAL CULTURE**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I


Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Penguji II


Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen,

Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

HALAMAN MOTTO

“What doesn’t kill you only makes you stronger”

(Filosofi Teras)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **"Pengaruh Digital Overload dan Perceived Digital Surveillance terhadap Job Performance pada Teleworkers: Peran Mediasi Technostress dan Moderasi Digital Organizational Culture"** dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikut beliau hingga akhir zaman.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, doa, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kesehatan, kekuatan, kemudahan, serta pertolongan sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
2. Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing tesis yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, masukan, motivasi, serta bimbingan dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan tesis ini hingga selesai.
3. Dr. Majang Palupi, BBA., MBA., selaku dosen penguji yang telah memberikan berbagai kritik, saran, dan masukan yang sangat berharga sehingga tesis ini menjadi lebih baik.
4. Ayah tercinta, Arif Hamdan, dan Ibu tercinta, Taswim Arif, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa yang tiada henti, dukungan moral maupun material, serta menjadi sumber semangat terbesar dalam setiap langkah kehidupan penulis.
5. Kakak tercinta, Dedy Hamdan, yang selalu memberikan motivasi, perhatian, dan dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga penyelesaian tesis ini.
6. Adik tercinta, Amelia A. Hamdan, yang selalu memberikan semangat, doa, dan kebahagiaan sehingga menjadi penyemangat bagi penulis dalam menyelesaikan studi.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 01 Juli 2026



Kurnia Irawati

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I.....	13
PENDAHULUAN	13
2.2 Latar Belakang.....	13
1.2 Rumusan Masalah.....	9
3.2 Pertanyaan Penelitian.....	10
4.2 Tujuan Penelitian	11
5.2 Manfaat Penelitian	12
BAB II.....	14
TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori.....	14
3.3.1 Job Demands Resources (JD-R) model	14
3.3.1 Transactional Theory of Stress.....	16
3.3.1 Digital Overload.....	17
3.3.1 Perceived Digital Surveillance.....	19
3.3.1 Technostress	21
2.1.6. Digital Organizational Culture.....	24
2.1.7. Job Performance.....	26
2.2 Pengembangan Hipotesis	27
3.3.1 Pengaruh Digital Overload pada Job Performance	28
3.3.1 Pengaruh Digital Overload pada Technostress	28
3.3.1 Pengaruh Perceived Digital Surveillance pada Job Performance.....	29
3.3.1 Pengaruh Perceived Digital Surveillance pada Technostress	30

3.3.1	Pengaruh Technostress pada Job Performance	31
3.3.1	Pengaruh Mediasi Technostress	33
3.3.1	Pengaruh Moderasi Digital Organizational Culture	34
2.3	Kerangka Penelitian	36
BAB III		37
METODE PENELITIAN.....		37
3.1	Pendekatan Penelitian	37
3.2	Lokasi Penelitian.....	38
3.3	Populasi dan Sampel	38
3.3.1	Populasi.....	39
3.3.1	Sampel.....	39
3.4	Devinisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
3.4.1.	Digital Overload.....	41
3.4.2.	Perceived Digital Surveillance.....	42
3.4.3.	Technostress	43
3.4.4.	Digital Organizational Culture.....	44
3.4.5.	Job Performance.....	45
3.5	Teknik Pengumpulan Data Penelitian	46
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas	46
3.7	Uji Validitas	46
3.8	Teknik Analisis Data	47
BAB IV		50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
4.1	Analisis Inferensial	52
4.2	Pembahasan.....	75
4.2.1.	Pengaruh Digital Overload terhadap Job Performance (H1)	75
4.2.2.	Pengaruh Digital Overload terhadap Technostress (H2).....	76
4.2.3.	Pengaruh Perceived Digital Surveillance terhadap Job Performance (H3)	78
4.2.4.	Pengaruh Perceived Digital Surveillance terhadap Technostress (H4).....	79
4.2.5.	Pengaruh Technostress terhadap Job Performance (H5).....	80

4.2.6. Pengaruh Technostress terhadap Job Performance dimoderasi oleh Digital Organizational Culture (H6)	82
4.2.7. Pengaruh Digital Overload terhadap Job Performance dimediasi oleh Technostress (H7)	83
4.2.8. Pengaruh Perceived Digital Surveillance terhadap Job Performance dimediasi oleh Technostree (H8).....	84
BAB V	86
PENUTUP.....	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	87
5.3. Implikasi	88
5.4. Rekomendasi.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Item Pengukuran Digital Overload	41
Tabel 3. 2 Item Perceived Digital Surveillance	42
Tabel 3. 3 Item Pengukuran Technostress	43
Tabel 3. 4 Item Pengukuran Digital Organizational Culture.....	44
Tabel 3. 5 Item Pengukuran Job Performance.....	45
Tabel 4 1 Karakteristik Responden	50
Tabel 4 2 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 1.....	55
Tabel 4 3 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 2.....	57
Tabel 4 4 Hasil AVE Uji Convergent Validity.....	58
Tabel 4 5 Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity.....	60
Tabel 4 6 Nilai Latent Variable Correlation, AVE dan Akar Kuadrat AVE.....	61
Tabel 4 7 Nilai Cronbach's Alpha	63
Tabel 4 8 Nilai Composite Reliability	65
Tabel 4 9 Hasil Uji Model Fit	66
Tabel 4 10 Hasil Uji R Square (R^2)	68
Tabel 4 11 Hasil Uji Effect Size (f^2)	70
Tabel 4 12 Hasil Path Coefficient Bootstrapping Direct Effect	72
Tabel 4 13 Hasil Path Coefficient Bootstrapping Indirect Effect	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Model Latent Variabel Penelitian.....	53
Gambar 4. 2 Output Model PLS SEM Algorithm	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESTIONER	105
Lampiran 2 DOKUMENTASI	110

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital overload dan perceived digital surveillance terhadap job performance dengan technostress sebagai variabel mediasi serta digital organizational culture sebagai variabel moderasi pada teleworker di Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian sebanyak 120 responden yang merupakan pekerja dengan sistem kerja jarak jauh (teleworking). Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital overload tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap technostress. Sementara itu, perceived digital surveillance tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance maupun technostress. Selain itu, technostress tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap job performance. Variabel digital organizational culture juga tidak mampu memoderasi hubungan antara technostress dan job performance. Lebih lanjut, technostress tidak terbukti memediasi hubungan antara digital overload maupun perceived digital surveillance terhadap job performance. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks teleworking, faktor yang paling berpengaruh adalah digital overload terhadap technostress, sedangkan faktor-faktor lainnya tidak secara langsung memengaruhi kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa individu cenderung mampu beradaptasi dengan tuntutan teknologi, sehingga dampaknya terhadap kinerja menjadi tidak signifikan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu mengelola beban kerja digital secara efektif untuk meminimalkan technostress, serta tidak hanya berfokus pada pengawasan digital dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: digital overload, perceived digital surveillance, technostress, job performance, digital organizational culture, teleworking

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of digital overload and perceived digital surveillance on job performance, with technostress as a mediating variable and digital organizational culture as a moderating variable among teleworkers in the Special Region of Yogyakarta. This research employs a quantitative approach using a questionnaire as the data collection method. A total of 120 respondents participated in this study, all of whom are remote workers (teleworkers). Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results indicate that digital overload has no significant effect on job performance, but has a positive and significant effect on technostress. Meanwhile, perceived digital surveillance does not significantly affect either job performance or technostress. Furthermore, technostress does not have a significant effect on job performance. The moderating role of digital organizational culture on the relationship between technostress and job performance is also not supported. In addition, technostress does not mediate the relationship between digital overload and perceived digital surveillance on job performance. These findings suggest that in the teleworking context, digital overload primarily contributes to technostress, while other variables do not directly influence job performance. This indicates that individuals tend to adapt to digital demands, making their impact on performance insignificant. This study implies that organizations should manage digital workload effectively to reduce technostress and not rely solely on digital surveillance to improve employee performance.

Keywords: digital overload, perceived digital surveillance, technostress, job performance, digital organizational culture, teleworking

BAB I

PENDAHULUAN

2.2 Latar Belakang

Sejak merebaknya pandemi COVID-19, dunia kerja global mengalami transformasi signifikan yang ditandai dengan percepatan adopsi teleworking sebagai bentuk pengaturan kerja fleksibel yang didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi serta kebutuhan menjaga keberlangsungan bisnis dan keselamatan karyawan, di mana berbagai studi menunjukkan bahwa telework tidak lagi dipandang sebagai solusi sementara, melainkan berkembang menjadi model kerja yang semakin diterima dan berpotensi bersifat permanen dalam lanskap kerja global (Athanasiadou and Theriou, 2021; Elsamani and Kajikawa, 2024). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa adopsi telework tidak hanya dipicu oleh percepatan digitalisasi dan kondisi krisis global seperti pandemi COVID-19, tetapi juga merupakan hasil dari dinamika historis yang panjang mulai dari upaya penghematan energi, peningkatan kualitas lingkungan, hingga kebutuhan pekerja untuk memperoleh fleksibilitas waktu dan tempat kerja di mana motif-motif tersebut berkembang secara heterogen dan memengaruhi pola kerja serta perilaku individu secara berbeda-beda (Wang, Kim and Mokhtarian, 2024a; Adrijan *et al.*, 2025). Lebih lanjut, pandemi COVID-19 mendorong terjadinya adopsi telework secara masif dan sering kali bersifat wajib, sehingga mengubah praktik kerja yang sebelumnya bersifat eksklusif bagi kelompok tertentu menjadi pengalaman global yang memaksa organisasi mempercepat transformasi digital serta menata ulang kebijakan kerja demi menjaga kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan kinerja organisasi (Auton and Sturman, 2024; Ribeiro, Silva and vieira, 2024).

Seiring dengan perkembangan teknologi digital, praktik digital monitoring atau electronic performance monitoring semakin banyak diterapkan dalam organisasi melalui sistem berbasis data dan algoritma untuk memantau perilaku serta kinerja karyawan, yang bisa menimbulkan perdebatan serius terkait implikasinya terhadap kesejahteraan, privasi, dan pengalaman kerja karyawan (Kalischko and Riedl, 2021; Siegel, König and Lazar, 2022). Kondisi ini menegaskan bahwa pengawasan digital tidak lagi hanya berfungsi sebagai alat pengendalian kinerja, tetapi juga membentuk relasi kekuasaan, tingkat otonomi, serta dinamika psikologis karyawan dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi (Kensbock and Stöckmann, 2021; Kayas, 2023). Dalam

konteks future of work, percepatan transformasi digital termasuk adopsi kerja jarak jauh dan penggunaan intensif teknologi berbasis AI telah mengubah cara kerja secara fundamental sekaligus memunculkan tekanan digital baru berupa technostress, kelelahan psikologis, serta tantangan kesejahteraan karyawan akibat meningkatnya ketergantungan pada sistem kerja terdigitalisasi (Singh *et al.*, 2022; Kraus, Ferraris and Bertello, 2023). Sejalan dengan temuan (Ribeiro, Silva and vieira, 2024; Kesenheimer *et al.*, 2025) menyatakan dinamika kerja masa depan yang semakin fleksibel dan terdigitalisasi tidak hanya membentuk cara individu bekerja, tetapi juga meningkatkan tekanan digital yang berimplikasi langsung pada kesejahteraan psikologis dan kualitas pengalaman kerja karyawan.

Perubahan yang substansial dari teknologi digital selama beberapa tahun terakhir ini sudah menjadikan perusahaan untuk memungkinkan lepas dari keterikatan waktu maupun tugas dari tempat fisik, struktur organisasi, dan system komunikasi (Trenerry *et al.*, 2021; Shahzad, Imran and Butt, 2025). Perubahan ini dapat menjadi sebab kemungkinan organisasi mendistribukan aktivitas harian, yang didalamnya juga termasuk tugas-tugas yang bersifat sinkron, bagi karyawan yang jauh lokasinya dari tempat kerja. Maka dari itu, organisasi mendapatkan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan serta kebutuhan pasar tenaga kerja dengan cara penerapan pengaturan kerja baru yang menyajikan fleksibilitas dalam aspek “di mana”, “kapan”, “bagaimana” suatu tugas dijalankan (Krajčík, Schmidt and Baráth, 2023; Tapasco-alzate *et al.*, 2024). Perubahan ini berlangsung berdasarkan dua system utama yaitu yang Pertama, teknologi digital melepaskan ketergantungan dengan kantor fisik (unbundling office), yang dapat diartikan bahwa sejumlah tugas jasa yang pada awalnya perlu dilakukan bagi pekerja yang keberadaannya berdekatan secara fisik kini hal tersebut dapat dilaksanakan dari jarak jauh (Althoff *et al.*, 2022; Baldwin and Okubo, 2024). Kedua, teknologi digital memberi peluang tugas-tugas di sektor jasa agar dapat dilakukan secara otomatis dengan memanfaatkan perangkat lunak (Wirtz *et al.*, 2023; Baldwin and Okubo, 2024)

Telework adalah suatu ungkapan yang diterapkan untuk memaparkan dampak pertama dari teknologi digital tersebut, berdasarkan point utama bahwa teknologi digital menjadikan kerja jarak jauh semakin mudah (Baldwin and Okubo, 2024). Istilah telework mengacu pada pekerjaan yang dijalankan secara jarak jauh dengan pekerjaan di organisasi pusat (McAllister *et al.*, 2022). Kendati demikian telework merupakan fenomena yang sudah terjadi sejak tahun 1970-an. Pada saat itu gagasan telework dijadikan sebagai salah satu strategi penghematan energy, sejak lama senantiasa

ada pekerjaan yang dilakukan secara jarak jauh, contohnya pekerjaan jasa yang diketahui Namanya sebagai *road warriors*, yaitu orang-orang yang masih menjalankan pekerjaan dan tugas kantor sembari melakukan perjalanan dengan memanfaatkan laptop, email, dan telpon seluler (Baldwin and Okubo, 2024; Wang, Kim and Mokhtarian, 2024b).

Pada musim semi tahun 2020, pandemi Covid-19 global serta pembatasan kontak yang turut mengiringnya mengakibatkan untuk kali pertama dalam Sejarah modern para pekerja berbasis pengetahuan (*knowledge workers*) di berbagai belahan dunia dipaksa untuk bekerja dari rumah setiap hari (*enforced working from home*) mengikuti kebijakan lockdown yang diberlakukan oleh pemerintah dalam kurun waktu yang tidak bisa ditentukan (Carillo *et al.*, 2020; Waizenegger *et al.*, 2020). Pada situasi tersebut, banyak organisasi meminimalkan aktivitas bisnis mereka bahkan hingga memberhentikan operasional di tempat kerja konvensional, dan untuk menggantikan hal tersebut perusahaan mengajukan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dari rumah (*teleworking*) dengan tujuan mengurangi resiko penularan (Al-Habaibeh *et al.*, 2021; Mattern, Lansmann and Hüllmann, 2021). Telework yang diinisiasi oleh pandemi berbeda secara substansial dengan telework konvensional. Telework semasa pandemi adalah bentuk reaksi akan krisis yang sifatnya *enforced* tanpa peringatan dan diperlukan untuk solusi darurat penuh waktu, sementara telework konvensional diajukan sebagai sarana untuk mengoptimalkan fleksibilitas maupun kesejahteraan pekerja (Blahopoulou *et al.*, 2022; Šmite *et al.*, 2023).

Pelaksanaan telework menyuguhkan bermacam implikasi positif untuk organisasi hingga kerap kali dilihat sebagai situasi win-win untuk karyawan maupun pemberi kerja. Dari sudut pandang teleworker, manfaat tersebut meliputi fleksibilitas dalam lingkup perencanaan waktu, sampai anggaran perjalanan, konsistensi kondisi antara kerja dan kehidupan yang lebih baik, serta penurunan tingkat stress kerja (Vartiainen, 2021; Ribeiro, Silva and vieira, 2024). Manfaat lainnya dari lensa analisis perusahaan organisasi yakni meminimalisir tingkat ketidak hadiran keryawan, perubahan posisi kerja, sampai biaya operasional (Barriga Medina *et al.*, 2021; Almeida, Rodrigues and Freitas, 2024). Walaupun begitu bagian negative serta resiko kerja jarak jauh telah tercatat, misalnya kesulitan dan perasaan kewalahan, yang dimana perangkat dan aplikasi teknologi mendorong kecemasan hingga phobia, beban kerja berlebihan, kecanduan, distraksi, hingga tekanan untuk selalu tersedia (*always on*) yang menjadi imbas dari eksistensi teknologi yang terus menerus, keadaan emosional yang merasa terisolasi juga menjadi permasalahan, serupa

dengan itu adanya tantangan untuk menjaga rasa keterhubungan yang dapat berujung pada stress, kelelahan, dan burnout (Ball, 2021; Marsh, Vallejos and Spence, 2022a).

Resiko yang ditimbulkan dari adanya teleworking ini yaitu mengenai kesejahteraan individu, contohnya yakni kekhawatiran berlebihan akan tuntutan elektronik yang muncul terus-menerus, ketidakjelasan ekspektasi pekerjaan, tuntutan kerja yang berlebihan sampai kendala untuk sebagian individu agar menetapkan batasan yang proporsional antara bekerja dari rumah dengan waktu istirahat (Martin, Hauret and Fuhrer, 2022; Ribeiro, da Silva and Vieira, 2024). Selaras dengan hal tersebut teleworking juga membuat karyawan mengalami penurunan motivasi di antara kelompok teleworkers, meningkatnya distraksi, hingga kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan (Weitzer *et al.*, 2021; Ribeiro, Silva and vieira, 2024). Peralihan menuju lingkungan kerja yang sangat bergantung pada teknologi telah menyajikan sumber-sumber stress baru yang sampai sekarang belum secara menyeluruh dimengerti (Marsh, Vallejos and Spence, 2022b; Khalequzzaman *et al.*, 2025). Teknologi informasi dan komunikasi di tempat kerja pada prinsipnya diformulasikan agar dapat memudahkan para pekerja, meningkatkan produktifitas kerja, disertai dengan penguatan kolaborasi antar pekerja. Namun demikian, terdapat bermacam-macam studi yang memperlihatkan bahwa karyawan justru semakin meningkat rasa frustrasi karena penggunaan teknologi yang berlebihan di lingkungan kerja (Marsh, Vallejos and Spence, 2022b; Rasool, Warraich and Sajid, 2022; Sanjeeva Kumar, 2024).

Penelitian ini mengintegrasikan model Job Demand Resources (JD-R) (Bakker and Demerouti, 2007) dan Transactional Theory of Stress (Lazarus and Folkman, 1984) untuk memberikan penjelasan tentang dinamika stress serta kinerja pada teleworkers. JD-R model telah menilai digital overload dan perceived digital surveillance sebagai job demands yang memiliki potensi untuk menghabiskan sumber daya psikologis serta mengurangi secara signifikan sumber daya karyawan dan memiliki potensi untuk mereduksi job performance melalui adanya technostress sebagai bentuk strain atau tekanan apabila tidak diimbangi oleh dukungan yang memadai. Selanjutnya, digital organizational culture ditempatkan sebagai job resource yang memiliki fungsi sebagai factor protektif yang bisa memoderasi relasi antara technostress dan job performance yakni dengan cara melemahkan dampak negative stress teknologi terhadap kinerja kerja (Khalequzzaman *et al.*, 2025; Xie and Yang, 2025). Disisi lain, Transactional Theory of Stress menjelaskan stress merupakan capaian dari suatu transaksi antara karakteristik individu dan tuntutan lingkungan yang terjadi melalui perantara dua proses penilaian (*appraisal*) sebelum

terjadinya respon *coping*. Penilaian primer, individu menilai sejauh mana suatu situasi lingkungan menghadirkan tuntutan, sedangkan dalam penilaian sekunder, individu mengevaluasi pilihan coping yang dimilikinya untuk menghadapi tuntutan tersebut, dalam hal konteks technostress ini dampak dari adanya tuntutan digital akan individu ditentukan oleh proses penilaian kognitif dan kemampuan coping. Dengan demikian technostress muncul saat teleworkers menganggap tuntutan teknologi melampaui kapasitas adaptif mereka (Khalequzzaman et al., 2025; Rademaker, Klingenberg and Süß, 2025).

Digital overload merujuk pada terlalu banyak paparan terhadap platform digital ketika individu yang menggunakan secara terus menerus mengonsumsinya, membuat, serta membagikan konten, hingga bersosialisasi melalui platform tersebut, apabila terjadi laju informasi yang signifikan dari beragam saluran komunikasi maka dapat mengganggu kapasitas individu untuk bisa mengolah secara efisien informasi-informasi yang tersedia (Smith *et al.*, 2021; Tafesse *et al.*, 2024a). Dalam konteks teleworker, meskipun media digital bisa mempermudah kehidupan social, pembelajaran, pekerjaan, penggunaan tersebut juga bisa memunculkan perasaan “kewalahan”.

Asal dari perceived surveillance digital dimulai dari bertambahnya porsi perilaku sehari-hari yang bisa berubah menjadi objek data yang bisa diukur, sehingga perilaku itu pun menjadi semakin tampak hingga bisa dianalisis oleh pihak lain (Leonardi and Treem, 2020; Grisold *et al.*, 2024). penelitian terkini semakin banyak memfokuskan pada implikasi surveillance digital di dalam organisasi, karena semakin memungkinkan bagian perilaku karyawan yang bisa dilacak dan dipantau seiring dengan mereka menggunakan teknologi digital yang bervariasi untuk menjalankan pekerjaannya (de Vaujany *et al.*, 2021; Bali *et al.*, 2025). Pada situasi seperti ini karyawan bisa merasa kehilangan otonomi akan pekerjaan mereka dan meningkatnya tekanan kerja, yang kemudian memperparah stress yang berkaitan dengan pekerjaan dan menghambat kreativitas maupun kinerja mereka (Ravid *et al.*, 2020; Ball, 2021). Berdasarkan teori technostress, pada saat teknologi menghasilkan tuntutan yang melampaui kemampuan karyawan, maka akan berdampak pada kesehatan yang bersifat negative misalnya stress (Campo, Avolio and Carlier, 2021; Bondanini *et al.*, 2025). Technostress diartikan sebagai stress yang dipicu oleh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (Camacho and Barrios, 2022; Sanjeeva Kumar, 2024). Dalam konteks kerja digital yang memiliki tuntutan kerja tinggi, technostress bisa menggerus kemampuan karyawan agar bekerja secara efektif dengan memperlemah kapasitas emosional, kognitif, maupun fisik mereka (Khalequzzaman *et al.*, 2025; Li, Seah and Yuen, 2025).

Digital organizational culture dirancang sebagai suatu konsep keyakinan bersama, pemahaman, serta kumpulan nilai mengenai pengorganisasian aktivitas bisnis dalam lingkup digital. Beberapa waktu terakhir, isu digital organizational culture semakin diperbincangkan dan diidentifikasi sebagai elemen terintegrasi organisasi pada era teknologi maju (Zhen *et al.*, 2021; Jewapatarakul and Ueasangkomsate, 2024). Budaya digital modern menegaskan pentingnya perubahan yang cepat pada aspek lingkungan organisasi. Istilah Digital organizational culture menampakkan langkah untuk memahami beberapa perubahan paling utama dan dramatis yang diakibatkan karena semakin merasuknya teknologi digital serta meningkat signifikansinya (Grover, Tseng and Pu, 2022; Shin, Mollah and Choi, 2023). Pada perspektif JD-R model, digital organizational culture memiliki peranan sebagai job resource yang menjadi moderasi akan hubungan antara technostress dan job performance, maka dari itu bisa membuat dampak negative technostress terhadap kinerja kerja menjadi lebih lemah Ketika organisasi menyanggupi budaya organisasi yang suportif (Bakker and Demerouti, 2007).

Fenomena telework yang semakin berkembang juga tercermin dalam berbagai laporan media nasional. (Miftahudin, 2025) melaporkan bahwa pekerjaan remote kini menjadi salah satu pilihan utama bagi pekerja di Indonesia, baik profesional maupun fresh graduate, karena menawarkan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja. Artikel tersebut juga menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang dapat dilakukan secara remote semakin beragam, mencakup sektor pendidikan hingga industri kreatif seperti desain grafis, pengembangan web, dan fotografi. Hal ini mengindikasikan bahwa kerja jarak jauh telah menjadi bagian dari dinamika pasar tenaga kerja Indonesia yang bergerak menuju ekonomi digital dan fleksibel. Namun demikian, di balik fleksibilitas tersebut, pekerja remote juga menghadapi tantangan berupa overload digital dan technostress. Laporan (Lim, 2025) menunjukkan bahwa pekerja jarak jauh kerap mengalami tekanan psikologis akibat tuntutan untuk selalu terhubung dan kaburnya batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini berpotensi berdampak pada kesehatan mental dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja teleworkers, serta peran budaya organisasi digital dalam mereduksi stres digital dan mendukung kinerja kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa peningkatan kerja jarak jauh (teleworking) dan ketergantungan pada teknologi digital telah memperbesar tuntutan kerja berbasis teknologi, seperti digital overload, yang berpotensi meningkatkan technostress dan menurunkan kesejahteraan serta kinerja pekerja jarak jauh (Tarafdar, Tu and Ragu-Nathan, 2010). Selain itu, praktik pengawasan berbasis teknologi atau perceived digital surveillance dilaporkan dapat mengurangi otonomi kerja dan meningkatkan tekanan psikologis pada teleworkers, yang berdampak negatif terhadap motivasi dan performa kerja (Ravid *et al.*, 2020; Ball, 2021). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih memfokuskan technostress sebagai variabel konsekuensi langsung, sehingga perannya sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan hubungan antara tuntutan digital dan job performance pada teleworkers belum banyak diuji secara empiris. Lebih lanjut, meskipun Job Demands Resources (JD-R) Model menekankan bahwa sumber daya organisasi berperan penting dalam meredam dampak negatif tuntutan kerja, penelitian yang secara spesifik mengkaji budaya organisasi digital sebagai job resource yang memoderasi hubungan antara technostress dan kinerja kerja masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks kerja jarak jauh (Bakker and Demerouti, 2007). Penelitian empiris yang menguji model ini pada konteks teleworkers di Indonesia, khususnya pada level lokal seperti Yogyakarta, masih jarang ditemukan, meskipun temuan dari sektor lain seperti perbankan menunjukkan bahwa tuntutan digital berperan penting dalam membentuk pengalaman stres dan kinerja karyawan (Khalequzzaman *et al.*, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji pengaruh digital overload dan perceived digital surveillance terhadap job performance teleworkers di Yogyakarta, dengan technostress sebagai variabel mediasi dan budaya organisasi digital sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), pilihan Lokasi penelitian berperan sangat selaras mengingat provinsi ini dikenal sebagai daerah pariwisata, kota pelajar, serta banyaknya industri kreatif yang memiliki banyak *talent* dan *knowledge workers* (Yunianto, 2021). *Talent* merupakan individu yang mempunyai keterampilan, kreativitas, dan bakat yang unik yang oleh karena itu dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi atau industri tempat mereka bekerja. Sedangkan *knowledge workers* merupakan para pekerja yang fokus utamanya menggunakan pengetahuan, keterampilan analitis, serta keahlian intelektual dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu kota dengan Tingkat *teleworker* yang berkembang. Hal tersebut tercermin dengan adanya minimal terdapat tujuh

coworking space di Kabupaten Sleman yang diketahui sering digunakan oleh teleworkers, yaitu; Relasi Co-Working Space, Sinergi Co-Working Space, Antologi Collaborative Space, Daheim – Café & Co-Working Space, Ekologi Desk & Coffee, Sleman Creative Space, dan Kolektif Co-Working Space & Collaboraction. Pemilihan lokasi tersebut didukung oleh informasi publik mengenai perkembangan komunitas pekerja remote dan digital talent di Sleman, yang menunjukkan bahwa wilayah ini menjadi salah satu pusat aktivitas kerja jarak jauh di DIY (Dealls, 2025).

Sebagai informasi tambahan, pada periode tanggal 30 Agustus 2024 sampai pada 12 september 2024, transaksi elektronik yang asalnya dari akun Tokopedia, Bukalapak, dan Blibli.com di DIY tercatat sekitar Rp480 Milyar rupiah, dominasi dari transaksi ini adalah mereka yang memiliki akun dengan afiliasi tempat tinggal di Kabupaten Sleman dengan nilai sebesar Rp212 miliar (*Dinas Komunikasi dan Informatika - Daerah Istimewa Yogyakarta*, 2024; Suhada, 2025). Hal tersebut didukung juga dengan banyaknya teleworker yang bekerja pada perusahaan maupun klien yang berada di luar negeri, misalnya teleworker yang bekerja sebagai konten creator, untuk perusahaan Sanfransisco, lalu ada juga ditemukan yang bekerja untuk perusahaan di UK, dan seorang arsitek hingga konsultan SDM dalam hal pengembangan aplikasi HRIS untuk perusahaan di Singapura (Suhada, 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Digital Overload dan Perceived Digital Surveillance terhadap Job Performance pada Teleworkers: Peran Mediasi Technostress dan Moderasi Digital Organizational Culture. Mengingat tantangan-tantangan yang dihadapi pekerja remote dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana kebijakan dan budaya organisasi dapat membantu pekerja mengelola stres digital, meningkatkan kesejahteraan mereka, serta mengoptimalkan kinerja kerja dalam lingkungan yang semakin terhubung secara digital.

1.2 Rumusan Masalah

Perkembangan kerja jarak jauh (telework), baik full remote maupun hybrid, membuat teleworkers semakin bergantung pada platform digital (misalnya aplikasi kolaborasi, sistem manajemen tugas, e-mail, dan komunikasi instan) untuk menyelesaikan pekerjaan. Di satu sisi, kondisi ini meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi kerja. Namun, di sisi lain, intensitas penggunaan teknologi dapat memunculkan beban psikologis baru ketika individu harus menghadapi arus informasi yang sangat besar serta tuntutan untuk selalu responsif dan terhubung dalam ritme kerja digital.

- a. Digital overload menjadi isu yang semakin relevan karena teleworkers tidak hanya menerima informasi, tetapi juga terus berinteraksi membaca, merespons, membuat konten kerja, dan memantau berbagai kanal komunikasi secara simultan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan rasa kewalahan secara kognitif dan menurunkan kualitas fokus dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada capaian kinerja (job performance) (Schmitt et al., 2021).
- b. Selain beban informasi, praktik organisasi modern juga semakin terkait dengan pemantauan berbasis teknologi (digital surveillance), misalnya melalui pelacakan aktivitas aplikasi, log sistem, analisis komunikasi kerja, atau indikator produktivitas digital. Ketika pemantauan ini dipersepsi kuat oleh teleworkers (perceived digital surveillance), muncul potensi tekanan psikologis karena individu merasa perilaku kerjanya “terlihat” dan dinilai secara terus-menerus. Kondisi tersebut dapat mengubah pengalaman kerja dan meningkatkan ketegangan dalam menjalankan tugas (Ravid *et al.*, 2020).
- c. Secara teoretis, dampak digital overload dan perceived digital surveillance terhadap job performance tidak selalu terjadi secara langsung, karena dapat melalui mekanisme psikologis tertentu, khususnya technostress. Technostress menjelaskan kondisi stres ketika tuntutan teknologi dipersepsikan melebihi kapasitas individu untuk mengelolanya secara sehat. Di saat yang sama, pengaruh technostress terhadap kinerja juga dapat berbeda-beda antar organisasi, tergantung pada digital organizational culture, yaitu nilai, norma, dan praktik organisasi yang mendukung cara kerja digital (misalnya dukungan pembelajaran teknologi, fleksibilitas, kolaborasi digital, serta kebijakan yang jelas dalam penggunaan teknologi). Dengan demikian, masih terdapat kebutuhan untuk menguji secara empiris

bagaimana keterkaitan antarvariabel tersebut bekerja secara terpadu pada konteks teleworkers.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh digital overload dan perceived digital surveillance terhadap job performance pada teleworkers, dengan mempertimbangkan peran mediasi technostress serta peran moderasi digital organizational culture.

3.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah ada pengaruh Digital Overload terhadap Technostress pada teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh Perceived Digital Surveillance terhadap Technostress pada teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh Technostress terhadap Job Performance pada teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta?
4. Apakah ada pengaruh Technostress sebagai mediator dalam hubungan antara Digital Overload dengan Job Performance teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta?
5. Apakah ada pengaruh Technostress sebagai mediator dalam hubungan antara Perceived Digital Surveillance dengan Job Performance teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta?
6. Apakah ada pengaruh Digital Organizational Culture sebagai moderasi dalam hubungan antara Technostress dengan Job Performance pada teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta?

4.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah Digital Overload berpengaruh positif terhadap Technostress pada teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah Perceived Digital Surveillance berpengaruh positif terhadap Technostress pada teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah Technostress berpengaruh negative terhadap Job Performance teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah Technostress memediasi hubungan antara Digital Overload dengan Job Performance pada teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah Technostress memediasi hubungan antara Perceived Digital Surveillance dengan Job Performance pada teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah Digital Organizational Culture memoderasi hubungan antara Technostress dengan Job Performance teleworkers di Daerah Sleman, Yogyakarta.

5.2 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

1. Memberikan pengembangan literatur mengenai hubungan antara Digital Overload dan Technostress pada konteks modern digital workforce seperti teleworkers.
2. Menambah bukti empiris mengenai dampak Perceived Digital Surveillance terhadap tekanan psikologis digital pada pekerja jarak jauh dan freelance.
3. Memberikan kontribusi terhadap teori Job Demands–Resources (JD-R) dan Transactional Theory of Stress dalam konteks teleworking.
4. Memperkuat pemahaman akademik tentang peran technostress sebagai mediator dalam hubungan antara digital job demands dan kinerja.
5. Memperluas literatur mengenai pengaruh digitalisasi kerja terhadap kinerja pekerja berbasis remote, yang masih terbatas di penelitian sebelumnya.
6. Memberikan kontribusi baru terkait peran Digital Organizational Culture sebagai moderasi dalam situasi kerja digital dan hubungan technostress kinerja.

B. Manfaat Praktis

1. Memberikan rekomendasi bagi perusahaan, agensi digital, dan platform freelancer dalam mengatur tingkat Digital Overload untuk mempertahankan kinerja optimal teleworkers.
2. Menjadi dasar kebijakan etis terkait digital monitoring agar tidak menimbulkan tekanan psikologis atau burnout.
3. Membantu organisasi merancang program manajemen stres berbasis digital untuk pekerja remote dan hybrid.
4. Memberikan strategi bagi perusahaan untuk memanfaatkan technostress sebagai challenge stressor yang dapat mendorong kreativitas dan produktivitas.
5. Menjadi acuan bagi HR dan project manager dalam menciptakan budaya kerja digital yang suportif, kolaboratif, dan human-centered.

6. Membantu pemimpin organisasi merancang Digital Organizational Culture yang memperkuat engagement dan performa teleworkers, terlepas dari lokasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

3.3.1 Job Demands Resources (JD-R) model

Job Demands-Resources (JD-R) adalah model yang dikembangkan oleh (Bakker and Demerouti, 2007) untuk memahami interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, serta dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja kerja mereka. Model ini membedakan antara dua komponen utama dalam pekerjaan yaitu; tuntutan pekerjaan (Job Demands) dan sumber daya pekerjaan (Job Resources). Tuntutan pekerjaan adalah aspek-aspek pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik, emosional, atau psikologis yang berkelanjutan, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, atau tuntutan yang menguras energi yang pada akhirnya bisa menimbulkan biaya fisiologis maupun psikologis. Sebaliknya, Sumber daya pekerjaan, di sisi lain, adalah elemen-elemen yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas, mengurangi stres, dan peluang untuk mendukung pengembangan pribadi mereka, seperti otonomi, dukungan sosial, umpan balik yang konstruktif, dan kesempatan untuk berkembang, hal ini dapat meminimalkan dampak dari tuntutan kerja, atau mendorong pertumbuhan pribadi (Udushirinwa, McVicar and Teatheredge, 2023; Li, Chen and Yuan, 2025).

Dalam model JD-R, ada dua proses utama yang diidentifikasi, yaitu proses kerusakan kesehatan dan proses motivasional. Proses kerusakan kesehatan terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, yang berpotensi menyebabkan stres, kelelahan, burnout, dan masalah kesehatan lainnya. Sebaliknya, proses motivasional mengacu pada bagaimana sumber daya pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk tetap terlibat dalam pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi, resiliensi, dan kinerja mereka, bahkan ketika tuntutan pekerjaan tinggi. Selain itu, sumber daya kerja memiliki peranan sebagai penyangga (buffer) akan adanya dampak negative dari tuntutan kerja terhadap strain dan kesejahteraan karyawan. Model ini menyarankan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia sangat penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan serta untuk mendorong kinerja yang optimal (Bakker and Demerouti, 2007; Li, Chen and Yuan, 2025).

Berdasarkan model ini, ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti overload digital dan perceived digital surveillance, tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang cukup, pekerja dapat mengalami penurunan kesejahteraan psikologis yang signifikan. Overload digital mengacu pada beban informasi yang berlebihan dan penggunaan alat digital yang tidak terkendali, sementara perceived digital surveillance berkaitan dengan pengawasan yang dirasakan pekerja terhadap aktivitas digital mereka oleh perusahaan. Keduanya dapat menyebabkan stres teknologis atau technostress, yang mengurangi kinerja dan motivasi pekerja. Oleh karena itu, penting untuk menyeimbangkan tuntutan ini dengan sumber daya yang memadai untuk mengurangi dampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja dan meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian oleh (Khalequzzaman *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa model JD-R dapat diterapkan untuk memahami bagaimana overload digital dan pengawasan digital yang berlebihan mempengaruhi technostress dan kinerja pekerja. Mereka menemukan bahwa ketika pekerja tidak memiliki sumber daya yang cukup, seperti dukungan teknologi yang memadai atau kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, technostress meningkat dan kinerja mereka menurun. Dalam konteks telework, peningkatan technostress ini berhubungan langsung dengan penurunan produktivitas dan kesejahteraan mental pekerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan adanya sumber daya yang cukup untuk mengelola tuntutan pekerjaan digital yang semakin meningkat.

Selain itu, (Sanjeeva Kumar, 2024) juga mengintegrasikan JD-R dalam konteks technostress. Kumar menjelaskan bahwa dalam pekerjaan yang bergantung pada teknologi, technostress merupakan akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang ada. Technostress dapat muncul dalam bentuk techno-overload, techno-invasion, dan techno-complexity, yang semuanya menguras sumber daya mental dan emosional pekerja. Model JD-R menyarankan bahwa untuk mengurangi dampak negatif dari technostress, organisasi perlu menyediakan sumber daya yang memadai, seperti pelatihan teknologi dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian oleh (Levante *et al.*, 2025) menggunakan model JD-R untuk menggambarkan bagaimana teknologi informasi dan komunikasi (ICTs) yang digunakan selama pandemi COVID-19 menjadi tuntutan pekerjaan utama yang menyebabkan technostress dan emotional exhaustion pada para pengajar. Mereka menemukan bahwa self-efficacy dalam pengajaran daring memiliki peran penting sebagai sumber daya pekerjaan yang dapat mengurangi dampak negatif dari

overload digital dan technostress. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menggunakan teknologi untuk bekerja, mereka lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan yang meningkat, yang pada gilirannya mengurangi kelelahan emosional.

3.3.1 Transactional Theory of Stress

Transactional Theory of Stress yang dikemukakan oleh (Lazarus and Folkman, 1984) menjelaskan bahwa stres terjadi bukan hanya karena adanya stresor, tetapi juga karena bagaimana individu menilai dan menghadapi stresor tersebut. Dalam konteks pekerjaan jarak jauh (telework), digital overload dan perceived digital surveillance berfungsi sebagai stresor yang memicu technostress. Penilaian pekerja terhadap tuntutan ini apakah dianggap sebagai ancaman atau tantangan akan menentukan respons mereka, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Jadi, teori ini menyebutkan bahwa pandangan akan stress akut dan kronis merupakan bentuk konsekuensi dari penilaian kognitif individu terhadap suatu situasi (Lazarus and Folkman, 1984; Yan *et al.*, 2021). Dalam teori ini, penilaian kognitif (cognitive appraisal) mempunyai peranan penting untuk dapat menentukan bagaimana stress yang sedang dialami oleh seorang individu, individu dapat melakukan dua penilaian, yakni yang pertama, penilaian hambatan (hindrance appraisal) atau penilaian tantangan (challenge appraisal) terhadap stressor, yang dimana dipersepsikan oleh individu sebagai suatu yang memperlambat pencapaian maupun perkembangan tujuan individu. Stressor yang sifatnya dianggap negative dapat menghadirkan perasaan tidak berdaya, misalnya dalam kondisi ketidakjelasan peran (role ambiguity) serta pada masalah hubungan, seperti konflik dari atasan dan bawahan atau rekan kerja (Faryabi *et al.*, 2022; Rothbard *et al.*, 2022; Zhang *et al.*, 2025).

Sebaliknya, challenge appraisal melihat stressor dalam kerangka yang memiliki potensi untuk bisa mendorong kepentingan pribadi, pertumbuhan, maupun kesejahteraan individu. Stressor yang mempunyai sifat menantang bisa menghadirkan efek dan rasa motivasional, yang sebagaimana bisa dilihat dalam konteks tekanan waktu (*time pressure*), beban kerja (*workload*), serta kompleksitas tugas (*task complexity*) (Zhang *et al.*, 2025). Keberagaman latar belakang dan pengalaman individu yang membuat penilaian akan stressor dapat memperoleh respons yang berbeda-beda, bahkan bila individu mengalami stressor yang sama, kehadiran interpretasi dari masing-masing individu bisa beragam. Maka dari itu, stress yang diinduksi dari digitalisasi bisa dipersepsikan sebagai hambatan ataupun tantangan bagi karyawan, semua itu tergantung dari

penilaian dari masing-masing individu (Lazarus and Folkman, 1984; Faryabi *et al.*, 2022; Zhang *et al.*, 2025).

(Obbarius *et al.*, 2021), menunjukkan bahwa resources seperti dukungan organisasi dan strategi coping dapat mengurangi dampak negatif dari stres. Model ini relevan dalam konteks pekerja digital, karena technostress akibat overload digital dan pengawasan dapat dikelola dengan adanya sumber daya yang memadai, seperti kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang sehat dan pelatihan teknologi. Ketika pekerja merasa memiliki dukungan dan kontrol terhadap stres digital, mereka lebih mampu mengatasi tantangan tersebut dan tetap produktif. Hal ini menguatkan Transactional Theory of Stress, yang menekankan pentingnya sumber daya dalam menghadapi stres. Dalam penelitian ini, hal tersebut relevan dengan bagaimana teleworkers menilai dan mengatasi stres dari digital overload dan perceived digital surveillance yang memengaruhi kinerja mereka.

(Zhang *et al.*, 2025) juga mengonfirmasi bahwa ketika technostress dipandang sebagai tantangan yang dapat diatasi, pekerja cenderung terlibat lebih banyak dalam pekerjaan mereka dan memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks teleworkers, technostress yang dihadapi akibat digital overload dan pengawasan yang dirasakan dapat mempengaruhi penilaian terhadap pekerjaan dan kinerja mereka. Transactional Theory of Stress menjelaskan bahwa persepsi terhadap stresor digital ini akan memengaruhi tingkat stres pekerja dan, pada gilirannya, kinerja mereka. Dalam hal ini, model tersebut sangat relevan dengan penelitian ini yang membahas job performance pekerja jarak jauh dan bagaimana technostress berfungsi sebagai mediator antara digital overload dan perceived digital surveillance terhadap kinerja kerja.

3.3.1 Digital Overload

Fenomena yang bernama “digital overload”. Information overload pada situasi digital yakni digital overload terjadi dalam kondisi laju informasi yang tinggi dalam saluran komunikasi mengganggu kemampuan individu untuk memproses informasi dengan cara efisien agar dapat mengoptimalkan informasi secara efektif (Lehman and Miller, 2020). Meluasnya penggunaan platform digital dan diikuti dengan semakin besar volume konten yang menarik dan interaktif yang dibagikan di dalamnya, bisa menjadikannya sebagai pemicu dari digital overload pada mahasiswa (Tafesse *et al.*, 2024b). Digital overload mengacu pada terpapar secara berlebihan akan platform digital, pada saat pengguna secara tanpa henti mengonsumsi, menciptakan, hingga menyebarkan konten serta bersosialisasi dengan perantara platform tersebut (Graf and Antoni, 2021). Mahasiswa

yang mengalami digital overload mudah terdampak akan tekanan psikologis, termasuk technostress dan exhaustion (Loh *et al.*, 2022). Disamping mengonsumsi konten yang dibuat oleh orang lain, mahasiswa juga bisa merasakan tekanan untuk membuat konten mereka sendiri hingga memantau bagaimana interaksi antara para pengguna dengan konten tersebut. Sering juga mahasiswa menciptakan kehadiran di berbagai platform digital secara bersama-sama yang disebabkan oleh fear of missing out (Tafesse *et al.*, 2024b).

Digital overload pada konsep-konsep berhubungan memiliki dampak yang bervariasi. Adapun reaksi-reaksi akan digital overload ini mencakup: (1) *information anxiety*, yakni suatu kondisi stress pada saat individu merasa tidak mampu mengakses, memahami, atau menggunakan informasi yang dibutuhkan; (2) *information avoidance*, yang merupakan kecenderungan dalam mengesampingkan suatu informasi yang pada dasarnya memiliki kegunaan dikarenakan jumlah yang terlalu banyak untuk ditindaklanjuti atau diproses; dan (3) *information withdrawal*, yang merupakan Langkah untuk Menyusun strategi penyaringan dikhususkan pada informasi yang paling relevan (Smith *et al.*, 2021).

Factor-faktor yang memicu cognitive overload bervariasi dan sering kali saling memiliki keterkaitan antar satu sama lain, memuat variable individual (misalnya kognisi, sikap, Tingkat frustrasi, keterampilan teknis, self-efficacy), factor situasional (misalnya tingkat kesulitan tugas, batas waktu, dukungan teknis), dan aspek media (sebagai contoh tuntutan teknologi dan social dari media, kualitas serta kuantitas dari informasi) (Schmitt *et al.*, 2021). Dalam kerangka JD-R, kondisi overload tersebut dianggap sebagai tuntutan kerja atau job demand yang mengacu pada aspek fisik, psikologis, social, atau organisasional akan pekerjaan yang mengharuskan upaya fisik dan/atau psikologis (kognitif dan emosional) secara terus-menerus, maka dari itu ada kaitannya terhadap biaya fisiologis dan/atau psikologis tertentu (Bakker and Demerouti, 2007).

Technology overload didefinisikan sebagai kondisi maupun fenomena yang di mana para pengguna teknologi mengalami secara subjektif beban fisik maupun mental akan penggunaan teknologi dalam kehidupan sehari-hari (Rasool *et al.*, 2022). Digital overload dapat dikategorikan sebagai pengembangan konseptual dari information overload dan technology overload. Konsep information overload berasal dari pengamatan bahwa kelebihan data bisa melemahkan kualitas pengambilan keputusan (Shahrzadi *et al.*, 2024). Studi empiris awal berorientasi pada quantitative overload, yang memperlihatkan bahwa volume informasi yang tinggi menstimulasi kebingungan,

meningkatkan beban kognitif, hingga memiliki potensi pada kelumpuhan pengambilan Keputusan (decision paralysis) (Adriatico *et al.*, 2022).

Dalam konteks pendidikan pada saat seseorang memperoleh terlalu banyak informasi untuk diserap, situasi ini kerap disebut sebagai digital information overload. Informasi yang berlebihan bisa berasal dari kelas berbasis multimedia, notifikasi maupun peringatan yang terlihat secara terus-menerus, artikel-artikel yang berhubungan satu sama lain, diskusi daring yang berjalan secara asinkron, serta bermacam sumber yang lain. Terlepas dari perangkat digital menawarkan banyak manfaat, kombinasi dari beberapa tugas dan format informasi pada satu ruang digital bisa menghambat fungsi memori otak, yang kemudian menyebabkan kelelahan kognitif, gangguan daya ingat, hingga stress (Chen *et al.*, 2025).

➤ Indikator Digital Overload:

Pengukuran variabel digital overload dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang digunakan oleh (Abdulkareem *et al.*, 2024), sebagaimana diadaptasi oleh (Khalequzzaman *et al.*, 2025). Digital overload diukur melalui enam indikator yang merepresentasikan persepsi individu terhadap:

1. Kelebihan informasi digital yang harus diproses dalam pekerjaan,
2. Kompleksitas tugas digital yang harus ditangani secara simultan,
3. Frekuensi gangguan digital (notifikasi, sistem, dan aplikasi),
4. Tuntutan multitasking berbasis teknologi,
5. Tekanan untuk selalu responsif secara digital, dan
6. Perasaan kewalahan akibat penggunaan berbagai sistem digital.

Indikator-indikator tersebut mencerminkan pengalaman subjektif individu terhadap tuntutan digital yang berlebihan dan relevan untuk mengukur digital overload dalam konteks kerja yang terdigitalisasi.

3.3.1 Perceived Digital Surveillance

Pengawasan kini sudah menjadi unsur penting akan berfungsinya organisasi modern. Pengawasan mengacu pada usaha organisasi agar dengan sengaja dan sistematis dapat melakukan supervisi yang ketat hingga berkelanjutan terhadap perilaku serta karakteristik satu atau lebih karyawan, dasar tujuan biasanya untuk mengendalikan, mempengaruhi, atau mengelola perilaku mereka (Grisold *et al.*, 2024).

Satu di antara karakteristik penting pengawasan pada organisasi yakni bertumbuhnya kecurigaan di kalangan karyawan bahwa mereka Tengah diamati, maka dari itu, mereka menundukkan diri dalam ekspektasi nyata ataupun imajiner dari pihak otoritas. Individu yang diawasi itu selanjutnya akan melakukan pengawasan akan dirinya sendiri secara akurat. Maka dari itu, pengawasan melebihi sekedar control. Apabila sifat control itu terarah serta bertujuan untuk memotivasi pekerja agar bisa bertindak selaras dengan tujuan organisasi yang bisa dikomunikasikan, kemudian pengawasan tersebut bisa bersifat tidak terarah, yang artinya informasi dikumpulkan untuk tujuan umum yang konsekuensinya tidak selamanya jelas bagi karyawan itu sendiri (Grisold *et al.*, 2024).

Sebagai respon dari Tiongkok akan Covid-19 Direktur pusat pengendalian dan pencegahan penyakit di Tiongkok menganjurkan penggunaan health code dan travel cards, serta menerapkan tahapan yang sifatnya terarah, contohnya pelacakan Riwayat perjalanan, kontak erat, serta rantai penularan infeksi, yang pada dasarnya merupakan system Kesehatan berbasis kode warna yang menentukan arah mobilitas warga negara. Pengendalian tersebut diimplementasikan melalui perangkat lunak di ponsel pintar yang terletak di WeChat. Pengawasan digital menunjukkan efektivitas sebagai alat control social terhadap situasi pandemi dikarenakan dapat bekerja langsung pada tubuh, kebiasaan, maupun kesadaran individu. Namun, Ketika pengawasan tersebut diperdalam sampai pada ranah refleksi diri maupun kesadaran social, bisa juga dapat memberbesar relasi kuasa yang timpang, termasuk kolaborasi antara bio power dan menambah kapasitas individu untuk perawatan diri, hal ini juga bisa memungkinkan untuk pengawasan biometric yang sebelumnya belum pernah terjadi serta memperluas mekanisme regulasi negara. Jadi Pengawasan digital saat pandemi memang membantu mengendalikan masyarakat, tapi sekaligus memberi negara kekuasaan yang sangat besar atas tubuh dan kehidupan pribadi orang (Yu, 2020).

Ditemukan empat perkembangan terkini pada literatur tentang pengawasan atau pemantauan di tempat kerja. Pertama, semakin bervariasi teknologi yang ditemukan memberikan kemungkinan yang meluas akan pengawasan melewati ranah manajemen kinerja sampai pada cakupan perilaku maupun karakteristik personal karyawan. Kedua, perkembangan ini berhubungan dengan dampak teknologi pengawasan baru akan: (a) mekanisme operasional menjadi semakin terlihat oleh pemberi kerja serta komponen-komponen yang kemudian di ambil alih; (b) batasan pengawasan pada kehidupan pribadi seorang pekerja hingga kehidupan di luar pekerjaan; (c) dampak negative, yang didalamnya terdapat penurunan kepercayaan serta peningkatan stress dan resistensi karyawan. Perkembangan ketiga dan keempat berhubungan

dengan dua konteks baru pengawasan di tempat kerja, yaitu kerja jarak jauh akibat pandemi dan pekerjaan yang dimediasi oleh platform tenaga kerja digital (Ball, 2021).

Dalam penelitian ini, *perceived digital surveillance* diukur berdasarkan indikator-indikator yang diadaptasi dari (Abraham *et al.*, 2019), yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap praktik pengawasan digital di tempat kerja, meliputi:

1. Persepsi pemantauan aktivitas kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasa aktivitas kerjanya dipantau melalui sistem digital.
2. Persepsi pemantauan komunikasi elektronik, seperti email, pesan instan, atau platform kerja digital.
3. Persepsi pelacakan kinerja berbasis teknologi, termasuk penggunaan data digital untuk menilai produktivitas dan hasil kerja.
4. Persepsi pengawasan yang berkelanjutan, yaitu perasaan bahwa pemantauan dilakukan secara terus-menerus selama jam kerja.
5. Persepsi keterbatasan privasi digital, yang mencerminkan perasaan berkurangnya ruang privasi akibat penggunaan teknologi pengawasan.
6. Persepsi transparansi pengawasan, yaitu sejauh mana karyawan memahami tujuan dan penggunaan data hasil pemantauan oleh organisasi.

Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat *perceived digital surveillance* yang dialami karyawan dalam konteks kerja digital.

3.3.1 Technostress

Istilah dari *technostress* pertama kali diperkenalkan oleh Brod serta diartikan yang memiliki peran sebagai “penyakit adaptasi modern yang dikarenakan karena ketidakmampuan individu akan menangani teknologi komputer secara sehat (Alvarez-Risco *et al.*, 2021). Berdasarkan teori *technostress*, pada waktu teknologi menciptakan tuntutan yang melewati kapabilitas dari seorang karyawan, maka bisa menimbulkan dampak negative bagi mereka seperti stress (Bondanini *et al.*, 2020). *Technostress* menjadi lebih besar kemungkinannya terjadi pada saat sumber daya yang tersedia tidak memadai agar dapat melaksanakan tuntutan pekerjaan, maka dari itu pentingnya untuk organisasi menegaskan penanganan lingkungan kerja digitalnya (Li *et al.*, 2025). literatur *technostress* sering menyebut lima factor yang berperan dalam “pencipta *technostress*” (*techno creator*), yaitu *techno-complexity*, *techno-invasion*, *techno-insecurity*, *techno-overload*, dan *techno-uncertainty* (Khlaif *et al.*, 2023). *Technostress* bisa mengakibatkan

konsekuensi negative akibat teknologi yang memberi dampak pada individu secara fisik, mental, dan emosional, yang pada akhirnya dapat memicu penurunan kinerja karyawan (Estrada-Muñoz *et al.*, 2020).

Mengingat keutamaan untuk mengurangi intensitas dari technostress dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi serta terotomatisasi, para peneliti sudah menganalisis aspek-aspek yang bisa memunculkan technostress sekaligus aspek-aspek yang dapat menguranginya. Adapun studi terbaru yang memfokuskan pada peran “inhibitors” (factor penghambat technostress) untuk meminimalkan technostress yang terjadi pada karyawan, khususnya melalui self-efficacy terhadap teknologi serta mindfulness yang menjadi sumber daya psikologis yang penting (Farmania *et al.*, 2022). Adapun mekanisme bagi organisasi untuk mereduksi technostress yang memuat tiga dimensi: (1) literacy fasilitation, yang merupakan usaha untuk mendukung pengetahuan serta pembelajaran TI di tempat kerja; technical support provision, yang merupakan penyediaan bantuan supaya lebih efektif dalam penggunaan TI bagi para karyawan; dan (3) technology involvement fasilitation, yakni mendorong akan keterlibatan para karyawan terhadap pengadopsian teknologi serta menjamin mereka mendapatkan informasi mengenai perkembangan teknologi di organisasi (Li *et al.*, 2025).

Semakin meningkatnya penggunaan teknologi informasi dan komunikasi/ICT di tempat kerja bisa membuat tuntutan-tuntutan baru di lingkungan kerja. Ketidaksanggupan individu akan memenuhi tuntutan tersebut bisa berdampak pada munculnya stress, yang pada akhirnya dikenal dengan technostress. Beberapa tuntutan baru akan penggunaan ICT di organisasi bisa memberikan pemicu dari technostress yakni multitasking aplikasi, konektivitas yang terus berlangsung, informasi yang didapatkan secara berlebihan (information overload), hingga masalah teknis. Model stressor-strain mengenai ICT menguraikan awal dari technostress disebabkan dari: (1) kondisi lingkungan yang dipengaruhi akan teknologi, (2) tuntutan atau techno-stressor yang menghabiskan sumber dayanya dengan cara yang signifikan, dan (3) menghasilkan strain (yaitu respons emosional yang negative misalnya rasa takut ataupun kecemasan), dan terakhir (4) menciptakan dampaknya dalam psikologis (seperti penurunan kepuasan kerja) serta perilaku (yakni, penurunan produktifitas dari individu) (Camacho and Barrios, 2022).

Dalam penelitian ini, technostress diukur berdasarkan indikator yang diadaptasi dari (Ragu-Nathan *et al.*, 2008) dan (Tarafdar *et al.*, 2010), yang mencerminkan sumber utama stres akibat teknologi, meliputi:

1. Techno-overload, yaitu kondisi ketika teknologi memaksa karyawan bekerja lebih cepat, lebih lama, dan menangani lebih banyak tugas dibandingkan sebelumnya.
2. Techno-invasion, yaitu perasaan bahwa teknologi mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena karyawan dapat dihubungi kapan saja dan di mana saja.
3. Techno-complexity, yaitu persepsi bahwa teknologi yang digunakan terlalu rumit sehingga menuntut karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan teknis.
4. Techno-insecurity, yaitu kecemasan karyawan terkait kemungkinan kehilangan pekerjaan atau tersisih karena ketidakmampuan mengikuti perkembangan teknologi.
5. Techno-uncertainty, yaitu ketidakpastian yang muncul akibat perubahan teknologi yang cepat dan berkelanjutan dalam organisasi.

Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat technostress yang dialami karyawan sebagai respons terhadap tuntutan kerja berbasis teknologi digital.

2.1.6. Digital Organizational Culture

Digital organizational culture mengacu pada nilai, keyakinan, serta pola perilaku yang bertumbuh dalam organisasi di masa digitalisasi seperti saat ini agar dapat beradaptasi dan mendorong transformasi digital. Di samping itu, budaya ini juga menginisiasi kolaborasi serta bermacam pengetahuan antar sesama pegawai, secara bersamaan juga menaruh pembelajaran maupun pengembangan yang konsisten kedepan yang dijadikan sebagai prinsip utama (An, Lin and Luo, 2024). (Caro et al., 2020) memfokuskan bahwa budaya organisasi tidak bisa dimodifikasi dengan tiba-tiba, namun bisa dilakukan dengan cara berevolusi; karenanya, perusahaan dapat membangun budaya organisasi digital dengan mengidentifikasi perilaku yang sudah mendukung pendekatan digital lalu memperkuatnya melalui mekanisme formal maupun informal. Pelaksanaan budaya tersebut mengharuskan jelasnya arah perubahan teknologi maupun dukungan supaya karyawan melakukan kolaborasi, berinovasi, maupun bertransformasi dengan menggunakan strategi digital yang dimengerti secara bersama-sama (Grover et al., 2022). Budaya organisasi sering kali ditangkap maknanya sebagai seperangkat asumsi mental bersama yang menuntun cara individu mengartikan situasi dan cara mereka bertindak di tempat kerja, yang meliputi bagaimana menetapkan perilaku yang bisa dianggap selaras untuk peran atau posisi tertentu (Abu Bakar *et al.*, 2021).

Budaya organisasi diartikan sebagai proses dari cara berpikir anggota organisasi yang tanpa perantara bisa berpengaruh terhadap bagaimana cara mereka berperilaku, budaya organisasi juga dimengerti sebagai suatu keyakinan, asumsi, dan seperangkat nilai yang rumit yang dapat menjadikan dasar akan bagaimana suatu organisasi mengoperasikan aktivitas bisnisnya (Zhen *et al.*, 2021). Sejalan dengan adanya teknologi serta berkembangnya aktivitas bisnis daring pada skala global, budaya organisasi pun ikut memiliki kenaikan dengan memasukkan praktik-praktik kerja di lingkungan digital (Zhen *et al.*, 2021). Digital organizational culture mengacu pada nilai, ekspektasi, keyakinan, hingga pemahaman kolektif tentang bagaimana cara organisasi bertindak serta mengimplementasikan aktivitasnya pada konteks digital, hal ini bermanfaat dalam mendorong pendekatan yang melakukan kerja sama yang baru antar satu sama lain karyawan di dalam organisasi (Al-Faihani and Al-Alawi, 2020). Kesetaraan dalam pengambilan keputusan secara bersama serta integrasi teknologi informasi merupakan prasyarat mendasar untuk membangun budaya organisasi digital yang dapat menumbuhkan sikap positif karyawan (Jewapatarakul and Ueasangkomsate, 2024). Hal ini mencakup integrasi teknologi informasi

dengan inovasi, serta penyesuaian pola pikir karyawan dengan strategi digital organisasi. Dalam perkembangan terbaru, budaya organisasi digital menjadi komponen krusial dalam model bisnis baru agar organisasi mampu mengakomodasi teknologi-teknologi yang terus berkembang (Caro et al., 2020)

Maka dari itu, budaya organisasi butuh untuk berkembang dari pendekatan tradisional menuju pendekatan digital, karena perubahan tersebut bisa mempengaruhi pada pengelolaan pengetahuan serta *absorptive capacity* perusahaan. Hal ini sangat esensial sifatnya mengingat pengelolaan informasi dan pengetahuan yang efektif merupakan faktor krusial dalam meningkatkan AC dan memperkuat daya tanggap perusahaan. *Absorptive capacity* dipahami sebagai “seperangkat kapasitas kompetitif organisasi yang memungkinkan organisasi memperoleh, mengasimilasi, mentransformasi, dan mengeksplorasi pengetahuan eksternal sehingga membentuk kapabilitas dinamis yang, jika diarahkan dengan tepat, memfasilitasi perubahan organisasi (Rodríguez-González et al., 2023).

Digital Organizational Culture (DOC) diukur menggunakan 4 indikator sumber dari (Caro et al., 2020), yaitu:

1. Kolaborasi tim.

Kolaborasi fungsional antar tim dalam inisiatif inovasi dan transformasi digital.

2. Orientasi terhadap teknologi digital.

Adanya orientasi yang jelas terhadap perubahan dan adopsi teknologi digital dalam budaya organisasi.

3. Budaya inovasi dan perubahan.

Inovasi digital dan perubahan dipandang sebagai proses yang alami dalam organisasi.

4. Keterbukaan strategi digital.

Organisasi berbagi strategi digital dengan karyawan serta mempertimbangkan masukan mereka.

2.1.7. Job Performance

Didapati banyak studi mengenai hubungan telework dan job performance, namun temuan yang dihasilkan tersebut masih termasuk kontradiktif (Kuruzovich *et al.*, 2021). Teleworker beranggapan mereka dapat lebih bisa mencapai job performance yang lebih tinggi sebab telework menyuguhkan peluang yang lebih mungkin didapat untuk focus pada tugas pekerjaan. Karakteristiknya antara lain, minimnya distraksi dari rekan kerja, adanya lingkungan kerja rumah yang tenang, hingga kesanggupan mengatur waktu antara tanggung jawab rumah dan pekerjaan secara lebih produktif dan memuaskan, hal tersebut memberikan otonomi serta fleksibilitas, pekerja bisa mengalokasikan waktu mereka hingga mengkoordinasikan dua aspek tersebut (Galvez *et al.*, 2020). Namun di sisi lain, teleworker tidak selamanya dapat mengoptimalkan produktivitas, sebaliknya bisa menurunkan kinerja karena adanya interupsi keluarga, isolasi social, serta berkurangnya interaksi antar sesama rekan kerja (Kuruzovich *et al.*, 2021).

Job performance adalah tujuan pokok dari setiap organisasi. Keseluruhan dari pendapatan perusahaan mengindikasikan kualitas serta kuantitas dari hasil kerja karyawan, yang pada prinsipnya merupakan perwujudan dari kinerja kerja mereka. Agar dapat menjaga keberlangsungan perusahaan dalam persaingan, karyawan harus menyatakan kesediaan untuk berkontribusi dalam hal mencapai tujuan dari organisasi. Dalam hal ini, keterkaitan antara perusahaan dan karyawan menggenggam peranan yang esensial. Saat karyawan mengerti harapan, kebutuhan, serta tujuan kerja atasan maupun perusahaan (Kaya *et al.*, 2025).

Pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, telah terbukti bahwa desain pekerjaan bisa mempengaruhi kinerja kerja karyawan, gagasan desain pekerjaan meliputi aspek-aspek yang berhubungan dengan isi, maupun pengorganisasian tugas kerja, aktivitas, hubungan, sampai tanggung jawab seseorang (Cabarcos *et al.*, 2022). Para peneliti dalam bidang perilaku organisasi sudah melakukan penemuan akan berbagai karakteristik pekerjaan atau kerja, yaitu misalnya atribut, aspek, atau fitur spesifik akan suatu pekerjaan. Dari hasil temuan tersebut menegaskan bahwa pentingnya struktur maupun desain pekerjaan untuk menghadirkan motivasi intrinsik karyawan dan hasil kerja, yang melebihi akan sekedar kompensasi maupun imbalan eksternal (Hernaes *et al.*, 2026).

Job performance diukur melalui indikator-indikator berikut, Sumber: (Koopmans *et al.*, 2014):

1. Kesiediaan mengambil tanggung jawab tambahan.

Kemauan karyawan untuk mengambil tugas atau tanggung jawab di luar kewajiban formal pekerjaannya.

2. Inisiatif kerja.

Kemampuan memulai tugas atau pekerjaan baru tanpa harus menunggu instruksi setelah tugas sebelumnya selesai.

3. Kesiediaan menghadapi tantangan kerja.

Kesiapan karyawan untuk menerima dan mengerjakan tugas-tugas yang menantang.

4. Pemutakhiran pengetahuan kerja.

Upaya aktif karyawan dalam menjaga agar pengetahuan terkait pekerjaannya tetap mutakhir.

5. Pengembangan keterampilan kerja.

Usaha sadar untuk meningkatkan keterampilan kerja agar tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan.

6. Kreativitas dalam pemecahan masalah.

Kemampuan mengembangkan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan atau permasalahan baru.

7. Pencarian tantangan secara berkelanjutan.

Dorongan internal karyawan untuk terus mencari tantangan baru dalam pekerjaannya.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Pada bagian ini, akan dijelaskan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai dasar dalam membangun kerangka konseptual, serta mendukung perumusan hipotesis yang akan diuji. Pengembangan hipotesis didasarkan pada teori yang relevan, yaitu Job Demands-Resources (JD-R) (Bakker and Demerouti, 2007) dan Transactional Theory of Stress (Lazarus and Folkman, 1984), yang menjelaskan bagaimana digital overload dan perceived digital surveillance dapat mempengaruhi job performance melalui technostress sebagai mediator dan digital organizational culture sebagai moderator. Hipotesis yang dikembangkan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh faktor-faktor digital terhadap kinerja pekerja jarak jauh dan faktor-faktor yang dapat memperkuat atau mengurangi dampaknya.

3.3.1 Pengaruh Digital Overload pada Job Performance

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa digital overload berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari (Zorec, Hočevár and Eržen, 2021) yang menyatakan bahwa *work overload* memiliki dampak negatif terhadap kinerja kerja individu. Kesamaan arah hubungan ini mengindikasikan bahwa baik overload dalam bentuk umum maupun digital memiliki konsekuensi yang serupa, yaitu menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, digital overload dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai bentuk spesifik dari overload yang relevan dalam konteks kerja berbasis teknologi, sehingga memperkuat temuan bahwa peningkatan beban kerja, khususnya yang berasal dari tuntutan digital, berkontribusi terhadap penurunan *job performance*.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa digital overload berpengaruh terhadap *job performance*. Temuan ini memiliki keterkaitan dengan penelitian oleh (Schmitt, Breuer and Wulf, 2021) yang mengkaji penggunaan alat kerja digital selama masa *telework* pada pandemi COVID-19. Penelitian tersebut menemukan bahwa peningkatan penggunaan alat digital, khususnya berbasis teks, dapat meningkatkan *cognitive overload*, yang kemudian berdampak pada aspek kinerja dan kesejahteraan individu. Meskipun hasilnya menunjukkan variasi, di mana *cognitive overload* tidak selalu menurunkan persepsi kinerja secara langsung, mekanisme peningkatan beban kognitif akibat penggunaan teknologi tetap menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini memperkuat bahwa digital overload sebagai konsekuensi dari intensitas penggunaan teknologi kerja dapat memengaruhi *job performance* melalui peningkatan beban kognitif individu.

H1. Digital overload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Performance pada teleworkers.

3.3.1 Pengaruh Digital Overload pada Technostress

Dalam penelitian (Tafesse *et al.*, 2024a), hubungan langsung antara digital overload dan technostress dijelaskan secara jelas dan empiris. Studi ini menunjukkan bahwa peningkatan Tingkat digital overload seperti paparan berlebihan terhadap konten dan aktivitas digital yang ditandai dengan kesulitan mengelola volume informasi, interaksi yang terus-menerus, serta tekanan untuk selalu terhubung bisa menjadi stimulus yang memicu tekanan psikologis pada

mahasiswa melalui technostress, hasil pengujiannya menggunakan pendekatan PLS-SEM membuktikan bahwa digital overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap technostress, dimana semakin tinggi tingkat digital overload yang dialami individu, semakin tinggi pula tingkat stres teknologi yang dirasakan. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian (Khalequzzaman *et al.*, 2025), ditemukan bahwa digital overload secara signifikan berkontribusi terhadap terjadinya technostress pada pekerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja kerja mereka. Secara spesifik, technostress memediasi hubungan antara digital overload dan kinerja kerja, yang berarti bahwa meskipun digital overload meningkatkan technostress, namun juga bisa memengaruhi kinerja kerja seseorang, baik secara negatif maupun positif, tergantung pada bagaimana seseorang menghadapinya.

Temuan dalam jurnal (Consiglio *et al.*, 2023), stress teknologis (techno-stressors) berhubungan positif dengan burnout, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap mood depresi dan gejala kecemasan. Secara khusus, pekerja jarak jauh yang terpapar stress teknologis yang tinggi, seperti overload teknologi, kompleksitas teknologi, dan invasivitas teknologi, cenderung mengalami peningkatan burnout dan, akibatnya, kondisi kesehatan psikologis yang lebih buruk, termasuk mood depresi dan gejala kecemasan, hal ini menunjukkan bahwa digital overload yang dihadapi oleh pekerja jarak jauh dapat memicu tingkat stress teknologis yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mempengaruhi kesehatan mental dan kinerja mereka di tempat kerja. Berdasarkan temuan dalam jurnal (Marsh *et al.*, 2022), *technostressors* yang diakibatkan oleh *information overload* dan *technology complexity* berkontribusi pada peningkatan *technostress* yang dialami oleh pekerja, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan tingkat *burnout* dan penurunan kesehatan mental serta kinerja pekerjaan mereka

H2. Digital overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap technostress pada teleworkers.

3.3.1 Pengaruh Perceived Digital Surveillance pada Job Performance

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perceived digital surveillance tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performance. Temuan ini konsisten dengan hasil meta-analisis yang dilakukan oleh (Siegel, König and Lazar, 2022), yang menunjukkan bahwa electronic monitoring tidak berkorelasi secara berarti dengan kinerja

karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan sistem pengawasan berbasis teknologi, meskipun dirancang untuk mengontrol dan meningkatkan performa kerja, tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja yang nyata. Dalam penelitian ini, *perceived digital surveillance* dapat diposisikan sebagai bentuk pengawasan modern yang serupa dengan *electronic monitoring*, sehingga pola hubungan yang dihasilkan cenderung sejalan. Dengan demikian, tidak signifikannya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kinerja individu tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat pengawasan digital, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi, maupun kemampuan individu dalam mengelola pekerjaannya.

Secara teoritis, *perceived digital surveillance* diperkirakan memiliki pengaruh negatif terhadap *job performance*, di mana semakin tinggi tingkat pengawasan digital yang dirasakan, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Hal ini disebabkan oleh munculnya tekanan psikologis, ketidaknyamanan, serta potensi pelanggaran privasi yang dapat menurunkan motivasi kerja individu. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan. Temuan ini sejalan dengan studi tinjauan literatur oleh (Giacosa *et al.*, 2023) yang mengungkap adanya hubungan yang bersifat paradoks antara *digital surveillance* dan kinerja. Di satu sisi, pengawasan digital dapat mendorong peningkatan kinerja melalui mekanisme kontrol dan evaluasi, tetapi di sisi lain juga berpotensi menurunkan kinerja akibat tekanan dan stres yang ditimbulkan. Oleh karena itu, keberadaan dua efek yang saling berlawanan tersebut dapat saling menyeimbangkan, sehingga menghasilkan hubungan yang tidak signifikan dalam penelitian ini.

H3. Perceived Digital Surveillance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Performance pada teleworkers.

3.3.1 Pengaruh Perceived Digital Surveillance pada Technostress

(Kalischko and Riedl, 2021) menjelaskan bahwa tren teknologi digital yang saling terhubung termasuk praktik monitoring atau *surveillance* karyawan makin menguat dan dipercepat oleh lockdown COVID-19 serta meningkatnya adopsi home office. Dalam kerangka *Electronic Performance Monitoring (EPM)*, mereka menegaskan bahwa pemantauan elektronik yang komprehensif selain membawa manfaat, juga dapat berdampak negatif dengan meningkatkan stres kerja. Mereka mengaitkan penyebaran teknologi di tempat kerja dengan *technostress* (stres

akibat tuntutan teknologi) dan menekankan adanya literatur yang luas mengenai efek EPM terhadap stres. Ulasan tersebut juga merangkum temuan awal bahwa ketika EPM digunakan, pekerja yang dimonitor cenderung melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi. (Scheepers et al., 2022) juga melaporkan, banyak karyawan merasa tertekan karena pengawasan dari pemberi kerja, misalnya GPS tracking, digital driver's log, dan pencatatan waktu kerja berbasis lokasi. Munculnya perasaan menjadi "transparent employee", yang memicu tekanan untuk meningkatkan kinerja dan berkaitan dengan rasa tidak dipercaya serta invasi privasi. Selain itu juga juga penelitian tersebut mencatat pengawasan membuat pekerja merasa berada di bawah evaluasi statistik (siapa paling cepat/efisien), sehingga menambah beban psikologis.

(Giacosa *et al.*, 2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa technostress dapat dipicu oleh pengawasan dan pemantauan, pada saat pekerja menyadari akan perangkat pemantauan mengganggu privasi mereka, maka mereka dapat mengalami suatu kondisi emosi negative yang terkait dengan technostress, beberapa 'stressor' yang terkait dengan peantauan digital ini seperti tuntutan agar selalu tersedia untuk pekerjaan, selalu terhubung dengan perangkat digital dalam jangka waktu yang berkesinambungan, hingga menangani multitasking. (Glavin et al., 2024) menjelaskan bahwa meskipun adanya peningkatan teknologi pengawasan di tempat kerja, pemahaman akan teknologi kesehatan dari teknologi-teknologi tersebut pada populasi pekerja yang lebih luas masih terbilang belum maksimal dikarenakan oleh definisi operasional pengawasan yang sempit dan tidak konsisten, dalam penelitian ini menyelidiki peran tiga "stressor sekunder" tekanan pekerjaan, otonomi yang berkurang, serta pelanggaran privasi dalam mendefinisikan konsekuensi negative akan adanya pengawasan.

H4. Perceived digital surveillance berpengaruh positif dan signifikan terhadap technostress pada teleworkers.

3.3.1 Pengaruh Technostress pada Job Performance

(Can-Yalçın *et al.*, 2022) secara eksplisit menguji jalur langsung antara technostress dan job performance pada guru, dan hasilnya menunjukkan bahwa technostress menurunkan job performance; dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa technostress yang dihadapi para guru yang sering kali disebabkan karena masuknya teknologi yang baru pada lingkup pendidikan tanpa

adanya fasilitas maupun dukungan yang mencukupi bisa merangsang emosi negative terhadap manajemen sekolah atau system pendidikan, yang berujung pada penurunan kinerja kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Saleem and Malik, 2023) ini melakukan penilaian akan dampak technostress terhadap job performance dosen di lingkungan universitas. Himpunana hipotesis pertama mengkaji pengaruh tiga dimensi technostress, yakni: techno-complexity, techno-invasion, dan techno-overload terhadap kinerja dosen, namun hasil yang ditunjukkan berlawanan dengan apa yang telah dihipotesiskan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga dimensi technostress tersebut mempunyai arah hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja dosen, besar kemungkinannya disebabkan karena situasi darurat akibat COVID-19 sudah memicu universitas agar melakukan adaptasi cepat terhadap teknologi, maka dari itu dosen pun mempunyai waktu yang cukup untuk menyesuaikan keterampilan digital mereka dan mulai melihat sisi positif akan pemanfaatan teknologi ini dalam pekerjaan akademik.

Sejalan dengan penelitian dari (Fettahoglu and Yikilmaz, 2025) juga menguji pengaruh langsung technostress terhadap job performance, dampaknya berbasis pada bagaimana individu menafsirkan stress tersebut, dari hasil penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan ketika tuntutan digital dipandang sebagai techno-eustress, maka tekanan itu justru bisa memperkuat motivasi, keterlibatan, hingga produktivitas dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Saidy, Garanti and Sadaka, 2022) menunjukkan bahwa technostress berpengaruh negatif secara signifikan terhadap job performance pada pekerja yang menjalankan tugas berbasis teknologi, termasuk dalam konteks kerja jarak jauh. Temuan mereka mengungkapkan bahwa berbagai technostress creators, seperti work overload, konflik kerja kehidupan, ketidakjelasan peran, dan ketidakamanan kerja, meningkatkan tekanan psikologis yang pada akhirnya menurunkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas inti (in-role performance) maupun kontribusi ekstra peran (extra-role performance). Hasil ini selaras dengan Transactional Theory of Stress yang menjelaskan bahwa stres muncul ketika tuntutan teknologi dipersepsikan melampaui kapasitas adaptif individu, serta konsisten dengan Job Demands Resources (JD-R) Model yang memposisikan technostress sebagai bentuk strain yang berdampak negatif pada kinerja kerja teleworkers.

H5. Technostress berpengaruh negatif terhadap job performance pada teleworkers.

3.3.1 Pengaruh Mediasi Technostress

Dalam penelitian (Andrulli and Gerards, 2023), technostress diposisikan sebagai variabel mediasi dalam suatu model mediasi berantai (serial mediation) yang menjelaskan mekanisme bagaimana New Ways of Working (NWW) yang merefleksikan pola kerja fleksibel dan intensif teknologi mempengaruhi job-related affective well-being (JAWS) pada karyawan. Secara konseptual, NWW terlebih dahulu memengaruhi tingkat technostress yang dialami individu sebagai respons terhadap tuntutan kerja berbasis teknologi, dan technostress tersebut kemudian menyalurkan dampaknya ke variabel lanjutan seperti need for recovery dan work engagement, sebelum akhirnya berpengaruh pada kesejahteraan kerja. Pola ini menunjukkan bahwa dampak kondisi kerja digital tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui peningkatan atau penurunan technostress sebagai mekanisme psikologis utama.

Dalam penelitian (Li, Seah and Yuen, 2025), technostress diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh digital resources seperti digital culture, digital leadership, digital capabilities, digital knowledge management, dan digital human resource management terhadap outcome psikologis karyawan, yaitu burnout dan mental well-being. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan sumber daya digital dalam organisasi tidak secara langsung menentukan kondisi psikologis karyawan, melainkan terlebih dahulu memengaruhi tingkat technostress yang dirasakan akibat tuntutan dan intensitas penggunaan teknologi. Technostress kemudian berfungsi sebagai mekanisme penyalur yang meneruskan dampak tersebut ke kondisi psikologis yang lebih luas.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Bondanini *et al.*, 2025) dimana technostress juga diposisikan sebagai mediasi dan pada penelitiannya mengungkapkan “sisi gelap” akan adanya keterhubungan selalu pada teknologi. Dalam hal ini technostress diketahui memberikan hubungan yang negative dan signifikan dengan job performance, dengan kata lain hal ini memperlihatkan meski keterhubungan dengan digital memicu akan adanya peningkatan dari work engagement, namun disaat yang sama keterhubungan atau konektivitas tersebut dapat juga meningkatkan technostress yang pada akhirnya berpengaruh akan penurunan kinerja kerja.

Namun hasil yang berbeda didapatkan dari penelitian (Nguyen *et al.*, 2024) ini menunjukkan adanya Hubungan yang signifikan antara NWOW dan technostress (TNS) ($b = 0,130$; $p = 0,075$) mendukung Hipotesis 2a, yang mengindikasikan bahwa integrasi teknologi dan platform digital baru berpotensi meningkatkan tingkat stress, Namun demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa technostress tidak berpengaruh negatif secara signifikan terhadap job performance yang dipersepsikan ($b = 0,062$; $p = 0,258$), sehingga bertentangan dengan Hipotesis 2b. Hipotesis 2 yang mengasumsikan peran mediasi technostress dalam hubungan antara NWOW dan job performance tidak didukung. Temuan ini mengimplikasikan bahwa meskipun NWOW berpotensi meningkatkan technostress, kondisi tersebut tidak secara otomatis menurunkan kinerja, sehingga menawarkan perspektif alternatif terhadap literatur yang ada dan membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengkaji hubungan ini secara lebih mendalam.

H6. Technostress memediasi hubungan antara digital overload dan job performance pada teleworkers.

H7. Technostress memediasi hubungan antara perceived digital surveillance dan job performance pada teleworkers.

3.3.1 Pengaruh Moderasi Digital Organizational Culture

Dalam penelitian (Özkan Alakaş, 2024), digital organizational culture diposisikan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara digital transformational leadership dan organizational agility terhadap digital transformation. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis digital dan kelincahan organisasi akan menghasilkan dampak yang lebih kuat terhadap keberhasilan transformasi digital ketika didukung oleh budaya organisasi yang terbuka terhadap teknologi, inovasi, dan perubahan digital. Dengan kata lain, digital organizational culture berfungsi sebagai konteks pendukung yang menentukan seberapa efektif kemampuan dan praktik organisasi dapat diterjemahkan menjadi kinerja transformasi yang optimal. Peran moderasi ini relevan untuk penelitian ini, karena menegaskan bahwa budaya organisasi digital mampu memperkuat atau melemahkan pengaruh suatu kondisi kerja terhadap outcome kerja.

Dalam penelitian (Abu Bakar *et al.*, 2021), digital organizational culture diposisikan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor dalam kerangka

Technology Organization Environment (TOE) seperti adoption cost, cybersecurity, dan government support dengan adopsi cloud computing pada UKM. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh faktor teknologi, organisasi, dan lingkungan terhadap keberhasilan adopsi teknologi digital tidak bersifat seragam, melainkan sangat bergantung pada sejauh mana organisasi memiliki budaya yang mendukung nilai-nilai digital, keterbukaan terhadap perubahan, serta kesiapan dalam memanfaatkan teknologi. Ketika budaya organisasi digital berada pada tingkat yang tinggi, hambatan teknologi dan organisasi dapat dikelola dengan lebih efektif sehingga adopsi teknologi memberikan dampak yang lebih optimal.

Dalam penelitian (An, Lin and Luo, 2024), digital organizational culture diposisikan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara human AI skills dan organizational innovation. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan teknis dan manajerial terkait AI akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap inovasi organisasi ketika didukung oleh budaya organisasi yang terbuka terhadap teknologi digital, pembelajaran berkelanjutan, dan kolaborasi berbasis data. Dengan kata lain, digital organizational culture berfungsi sebagai konteks organisasi yang menentukan sejauh mana kapabilitas individu dapat diterjemahkan menjadi hasil organisasi yang optimal. Peran moderasi ini relevan untuk mendukung hipotesis H6 dalam penelitian ini, karena menegaskan bahwa budaya organisasi digital tidak hanya memengaruhi hasil kerja secara langsung, tetapi juga memperkuat atau memperlemah pengaruh faktor psikososial, yang dalam konteks teleworkers berpotensi melemahkan dampak negatif technostress terhadap job performance ketika budaya organisasi digital berada pada tingkat yang tinggi.

Dalam penelitian (Wang and Zhang, 2025) yang dilakukan pada 371 perusahaan publik di Tiongkok, digital organizational culture terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang menguatkan hubungan antara kapabilitas integrasi internal organisasi dan kinerja (ESG performance). Hasil analisis PLS-SEM menunjukkan bahwa budaya organisasi digital yang kuat secara signifikan memperbesar pengaruh positif integrasi internal terhadap kinerja, karena nilai kolaborasi, keterbukaan teknologi, dan pembelajaran digital membantu organisasi mengelola tuntutan digital secara lebih efektif. Temuan ini mendukung argumen bahwa digital organizational culture berfungsi sebagai mekanisme kontekstual yang memperkuat hubungan antara tekanan dan tuntutan digital dengan kinerja, sehingga relevan sebagai landasan pengembangan hipotesis H6 yang menyatakan peran moderasi budaya organisasi digital dalam hubungan antara technostress dan job performance

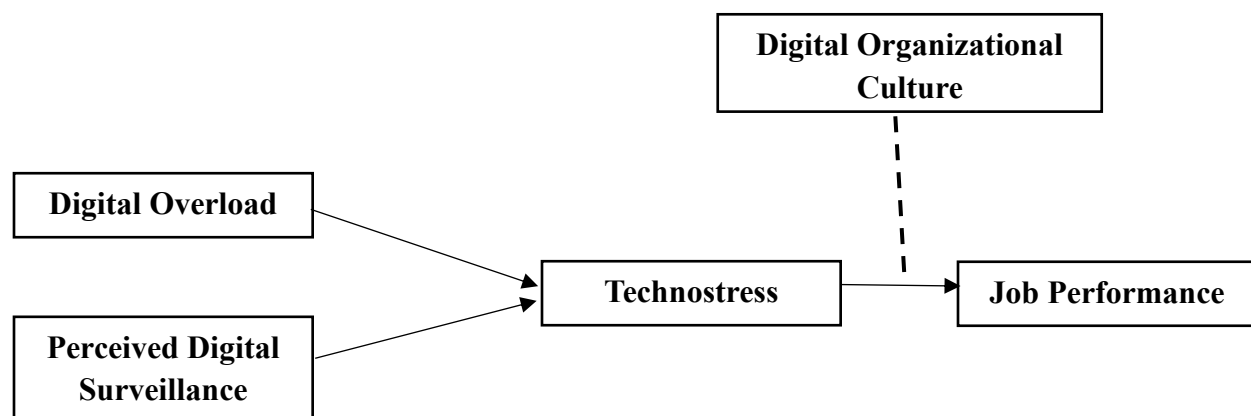
H8. Digital organizational culture memoderasi hubungan antara technostress dan job performance, di mana pengaruh negatif technostress terhadap job performance menjadi lebih lemah ketika digital organizational culture berada pada tingkat yang tinggi.

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan pengembangan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini mengusulkan kerangka konsep yang menggambarkan hubungan antar variabel yang telah diidentifikasi. Kerangka penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana digital overload dan perceived digital surveillance mempengaruhi job performance pada teleworkers, dengan technostress sebagai mediator dan perceived organizational support sebagai moderator.

Model Penelitian

Dimodifikasi dari : (Khalequzzaman *et al.*, 2025)



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai fenomena kerja jarak jauh (telework) melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antar konstruk yang telah dirumuskan sebelumnya pada kelompok pekerja yang menjalankan aktivitas kerja berbasis teknologi digital. Fokus utama penelitian ini adalah teleworkers, yaitu individu yang melaksanakan pekerjaan secara jarak jauh dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana utama dalam menjalankan tugas kerja sehari-hari.

Pemilihan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sebagai lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik wilayah yang memiliki tingkat adopsi teknologi digital yang relatif tinggi, didukung oleh keberadaan sektor pendidikan, ekonomi kreatif, dan industri berbasis jasa digital yang berkembang pesat. Kondisi tersebut menjadikan DIY sebagai wilayah yang relevan untuk mengkaji fenomena telework, karena banyak pekerja di wilayah ini menjalankan pekerjaan secara fleksibel, baik sebagai karyawan jarak jauh, pekerja hybrid, maupun pekerja lepas (freelancer).

Dalam penelitian ini, konstruk yang dianalisis meliputi Digital Overload (DO) dan Perceived Digital Surveillance (PDS) sebagai variabel independen, Technostress (TS) sebagai variabel mediasi, Job Performance (JP) sebagai variabel dependen, serta Digital Organizational Culture (DOC) sebagai variabel moderasi. Hubungan antar variabel tersebut dianalisis untuk memahami dinamika kerja jarak jauh yang dialami oleh teleworkers dalam lingkungan kerja digital.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS). Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan struktural yang kompleks, termasuk pengujian pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung (mediasi), serta efek moderasi antar variabel laten secara simultan. Selain itu, SEM-PLS dinilai sesuai untuk penelitian dengan karakteristik data survei dan ukuran sampel yang relatif fleksibel, sehingga tepat digunakan untuk mengkaji fenomena telework dalam konteks penelitian ini.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Pemilihan Kabupaten Sleman sebagai lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik wilayah yang berkembang sebagai pusat aktivitas pendidikan, ekonomi kreatif, serta pekerjaan berbasis teknologi digital. Sleman memiliki ekosistem kerja digital yang relatif matang, ditandai dengan keberadaan berbagai coworking space dan ruang kerja alternatif yang banyak dimanfaatkan oleh pekerja jarak jauh (*teleworkers*).

Dalam konteks kerja jarak jauh, coworking space berfungsi sebagai lokasi kerja non-konvensional yang memungkinkan *teleworkers* menjalankan aktivitas kerja secara fleksibel dengan dukungan infrastruktur digital, seperti koneksi internet, ruang kerja kolaboratif, serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Literatur menyebutkan bahwa coworking space menjadi pilihan utama *teleworkers* untuk mengatasi keterbatasan kerja dari rumah dan meningkatkan interaksi profesional (Messenger & Gschwind, 2016; Eurofound, 2020).

Secara operasional, lokasi pengumpulan data difokuskan pada coworking space di Kabupaten Sleman yang diketahui sering digunakan oleh *teleworkers*, yaitu; Relasi Co-Working Space, Sinergi Co-Working Space, Antologi Collaborative Space, Daheim – Café & Co-Working Space, Ekologi Desk & Coffee, Sleman Creative Space, dan Kolektif Co-Working Space & Collaboration. Pemilihan lokasi tersebut didukung oleh informasi publik mengenai perkembangan komunitas pekerja remote dan digital talent di Sleman, yang menunjukkan bahwa wilayah ini menjadi salah satu pusat aktivitas kerja jarak jauh di DIY (Dealls, 2025).

3.3 Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel menjadi tahap penting untuk memastikan bahwa responden yang diteliti benar-benar merepresentasikan karakteristik *teleworkers* yang bekerja secara jarak jauh, baik dengan skema full online maupun hybrid, serta memiliki intensitas penggunaan teknologi digital dalam aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, penjelasan mengenai populasi dan sampel dalam penelitian ini disusun secara terarah agar data yang diperoleh relevan dengan konteks kerja digital yang diteliti dan mendukung ketepatan pengujian hubungan antar variabel dalam model penelitian.

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah teleworkers yang bekerja secara jarak jauh (full online maupun hybrid) dan memanfaatkan teknologi digital sebagai sarana utama dalam pelaksanaan pekerjaan, khususnya mereka yang beraktivitas di coworking space wilayah Kabupaten Sleman. Teleworkers dalam penelitian ini mencakup pekerja yang tidak terikat pada kantor fisik organisasi dan menjalankan pekerjaan dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi (Allen et al., 2015; Messenger & Gschwind, 2016).

Namun demikian, jumlah populasi teleworkers di Kabupaten Sleman tidak dapat diketahui secara pasti, karena karakteristik kerja jarak jauh yang fleksibel, lintas organisasi, serta tidak adanya data administratif resmi yang mencatat jumlah teleworkers secara spesifik. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini dikategorikan sebagai populasi tidak terhingga (unknown population) sebagaimana dijelaskan oleh (Sekaran and bougie, 2016), yaitu populasi yang ukuran pastinya tidak dapat ditentukan secara akurat pada saat penelitian dilakukan.

3.3.1 Sampel

Meskipun ukuran populasi tidak diketahui secara pasti, penelitian ini menetapkan jumlah sampel sekitar 200 responden. Penetapan jumlah sampel tersebut didasarkan pada pertimbangan metodologis dan rekomendasi literatur penelitian kuantitatif.

(Arikunto, 2001) menyatakan bahwa apabila ukuran populasi tidak diketahui secara pasti, maka peneliti dapat menentukan ukuran sampel yang secara praktis dianggap representatif, dengan jumlah sampel ditargetkan sebanyak 200 responden untuk penelitian survei kuantitatif. Jumlah tersebut dipandang memadai untuk menggambarkan karakteristik responden dan memungkinkan analisis statistik dilakukan secara optimal.

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditargetkan sekitar 200 responden, yaitu teleworkers yang memenuhi kriteria inklusi berikut:

1. Bekerja sebagai teleworker, baik secara full online maupun hybrid.
2. Menggunakan teknologi digital sebagai sarana utama dalam menjalankan pekerjaan.
3. Beraktivitas kerja di coworking space wilayah Kabupaten Sleman.
4. Memiliki pengalaman kerja jarak jauh minimal 3–6 bulan, agar respon yang diberikan mencerminkan pengalaman kerja yang relatif stabil.

3.4 Devinisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sejalan dengan fokus penelitian yang mengkaji pengaruh digital overload dan perceived digital surveillance terhadap job performance pada teleworkers dengan peran mediasi technostress serta moderasi digital organizational culture, diperlukan penjabaran definisi operasional dan pengukuran variabel agar setiap konstruk yang diteliti dapat dipahami secara jelas dan diukur secara konsisten. Definisi operasional disusun untuk menerjemahkan konsep teoretis ke dalam indikator-indikator yang bersifat terukur, sehingga memungkinkan pengumpulan data secara sistematis melalui instrumen penelitian. Dengan adanya definisi operasional dan pengukuran variabel yang jelas, diharapkan proses analisis data dapat dilakukan secara objektif dan hasil penelitian mampu merepresentasikan kondisi empiris yang sesuai dengan tujuan penelitian.

3.4.1. Digital Overload

(Graf and Antoni, 2021; Tafesse *et al.*, 2024a)memaknai digital overload sebagai kondisi ketika individu mengalami kelebihan paparan konten dan aktivitas digital sehingga kemampuan untuk memproses, memilah, dan mengelola informasi menjadi tidak memadai karena keterbatasan waktu serta kapasitas kognitif. Dalam konteks platform digital yang bersifat interaktif, situasi ini bukan hanya terkait banyaknya informasi yang diterima secara pasif, tetapi juga dipicu oleh tuntutan untuk terus terlibat misalnya mengakses, merespons, memproduksi, dan membagikan konten yang pada akhirnya meningkatkan beban psikologis dan dapat berkontribusi pada munculnya technostress maupun kelelahan digital.

Tabel 3. 1 Item Pengukuran Digital Overload

No	Pernyataan	Referensi
DO1	Saya sering merasa kewalahan karena terlalu banyak aplikasi atau teknologi digital yang harus saya gunakan untuk bekerja.	(Abdulkareem <i>et al.</i> , 2024)
DO2	Gangguan digital (Notifikasi, chat, atau gangguan dari perangkat) yang terus-menerus membuat saya sulit berkonsentrasi pada pekerjaan saya.	
DO3	Saya sering mengalami stres atau kecemasan akibat ketergantungan saya pada teknologi digital dalam pekerjaan.	
DO4	Tuntutan dan keterbatasan penggunaan teknologi digital sering kali mengurangi rasa otonomi atau kebebasan saya dalam bekerja.	
DO5	Penggunaan teknologi digital yang berlebihan dalam pekerjaan saya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja saya secara keseluruhan.	
DO6	Saya sering merasa lelah secara mental atau mengalami kelelahan kerja akibat penggunaan teknologi digital yang terus-menerus dalam pekerjaan saya.	

3.4.2. Perceived Digital Surveillance

Perceived digital surveillance sebagai kesadaran kognitif dan respons emosional karyawan ketika mereka merasa aktivitas kerjanya dipantau melalui teknologi digital, misalnya pelacakan ketukan keyboard, pemindaian email, sistem biometrik, atau pengawasan remote desktop; walaupun pengawasan digital ini bisa memperkuat keamanan, produktivitas, hingga kepatuhan pengawasan yang dilaksanakan dengan cara berlebihan atau tidak adanya transparansi sering dimaknai sebagai sinyal kontrol atau ketidakpercayaan manajerial sehingga dapat menurunkan rasa otonomi dan keamanan psikologis karyawan karena berdampak pada penurunan kepercayaan, kecemasan, dan penurunan kepuasan kerja (Bali *et al.*, 2025; Khalequzzaman *et al.*, 2025).

Tabel 3. 2 Item Perceived Digital Surveillance

No	Pernyataan	Referensi
PDS1	Saya bekerja di lingkungan kerja yang sangat bergantung pada otomatisasi.	(Abraham <i>et al.</i> , 2019)
PDS2	Ruangan dan pintu masuk di tempat kerja saya berada di bawah pengawasan kamera (video surveillance).	
PDS3	Saya menggunakan platform media sosial seperti Facebook, LinkedIn, dan Xing untuk aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.	
PDS4	Saat perjalanan dinas atau kerja di luar, saya menggunakan HP atau aplikasi peta (misalnya Google Maps) untuk membantu navigasi.	
PDS5	Dalam pekerjaan saya, ada data Lokasi atau proses kerja (misalnya posisi, progres, atau pergerakan) yang terekam selama pekerjaan berlangsung.	
PDS6	Saya menggunakan perangkat kerja (atau atribut kerja) yang dapat mengirim data secara otomatis lewat jaringan (misalnya aplikasi, sensor, atau perangkat terhubung).	

3.4.3. Technostress

Technostress sebagai bentuk stres yang muncul ketika individu merasa tidak cukup mampu karena kompetensi dan pengetahuan yang rendah untuk beradaptasi dan mengatasi tuntutan penggunaan TIK/ICT dalam pekerjaan maupun pembelajaran, misalnya seperti multitasking aplikasi, konektivitas konstan, overload informasi, seringnya pembaruan system, maupun hasil yang tidak pasti, pembelajaran ulang yang sifatnya berkelanjutan, dan rasa tidak aman akan pekerjaan, hingga adanya kendala teknis (Gabbiadini, Paganin and Simbula, 2023; Levante *et al.*, 2025). Dalam konteks kerja berbasis teknologi, technostress ini dapat terwujud melalui lima dimensi pencipta stress seperti techno-overload (tuntutan bekerja makin cepat atau banyak), techno-invasion (batas kerja dan pribadi terganggu), techno-complexity (merasa tidak kompeten karena sistem rumit), techno-insecurity (khawatir tersisih atau kehilangan pekerjaan), dan techno-uncertainty (tertekan karena pembaruan teknologi yang terus menerus) (Li, Seah and Yuen, 2025; Yang *et al.*, 2025)

Tabel 3. 3 Item Pengukuran Technostress

No	Pernyataan	Referensi
TS1	Saya menghabiskan lebih sedikit waktu bersama keluarga akibat penggunaan teknologi dalam pekerjaan saya.	(arafdard et al., 2010)
TS2	Teknologi memaksa saya untuk tetap terhubung dengan pekerjaan, bahkan saat sedang berlibur.	
TS3	Saya merasa teknologi mengganggu kehidupan pribadi saya.	
TS4	Saya merasakan adanya ancaman yang terus-menerus terhadap keamanan pekerjaan saya akibat munculnya teknologi baru.	
TS5	Saya harus terus memperbarui keterampilan saya agar tetap kompetitif dan tidak tergantikan oleh teknologi.	
TS6	Beban kerja saya meningkat akibat semakin kompleksnya teknologi yang digunakan dalam pekerjaan.	

3.4.4. Digital Organizational Culture

Digital Organizational Culture (DOC) sebagai bentuk evolusi budaya organisasi yang berorientasi pada pemanfaatan teknologi digital, yang tidak terbentuk secara instan, melainkan berkembang bertahap dengan cara memperkuat perilaku kerja yang selaras dengan pendekatan digital, maka dari itu, organisasi yang memiliki budaya digital yang baik dapat dilihat dari keterbukaan takan adanya perubahan maupun pola pikir analitis (González, Guijarro and Guzmán, 2023; Rodríguez *et al.*, 2023). Dalam kerangka ini, DOC ditandai oleh lingkungan kerja yang kooperatif, mendorong kreativitas dan inovasi, serta menekankan perbaikan berkelanjutan melalui strategi digital kolektif antara manajer dan karyawan. Secara operasional, DOC juga tercermin dari praktik organisasi yang memfasilitasi berbagi pengetahuan, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan melalui platform digital dan teknologi komunikasi yang memungkinkan akses serta pertukaran informasi secara real-time, sekaligus mendorong eksperimen dan adaptasi dalam proses kerja (Malewska *et al.*, 2024; Cyfert *et al.*, 2025).

Tabel 3. 4 Item Pengukuran Digital Organizational Culture

No	Pernyataan	Referensi
DOC1	Di tempat saya bekerja, antar tim dapat bekerja sama dengan baik dalam program inovasi dan transformasi digital.	(Caro, Navarro and Ruiz, 2020)
DOC2	Di tempat saya bekerja, terdapat arah atau komitmen yang jelas untuk mengikuti dan menerapkan perubahan teknologi digital sebagai bagian dari budaya kerja.	
DOC3	Di tempat saya bekerja, inovasi digital dan perubahan cara kerja berbasis teknologi dianggap wajar dan menjadi kebiasaan dalam organisasi.	
DOC4	Di tempat saya bekerja, strategi/arah kebijakan digital disampaikan kepada karyawan, dan masukan karyawan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.	

3.4.5. Job Performance

Job performance berperan sebagai capaian kinerja individu yang tercermin dari hasil kerja (work yield) dan dievaluasi melalui beberapa dimensi perilaku atau kinerja utama. Secara konseptual, job performance mencakup task performance, yaitu pelaksanaan tugas inti yang menghasilkan keluaran kerja yang dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan, dan layanan (Lee *et al.*, 2022; Falla *et al.*, 2025) innovative performance, yaitu kontribusi individu dalam menghasilkan serta mengimplementasikan gagasan baru dan perbaikan proses kerja; serta organizational citizenship, yakni perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi melalui kerja sama, kepedulian, dan komitmen terhadap keberlangsungan organisasi (Maryani, Entang and Tukiran, 2023; Gazi *et al.*, 2025).

Tabel 3. 5 Item Pengukuran Job Performance

No	Pernyataan	Referensi
JP1	Saya bersedia mengambil tugas tambahan dalam pekerjaan saya.	(Koopmans <i>et al.</i> , 2014)
JP2	Saya memulai tugas baru setelah menyelesaikan tugas sebelumnya.	
JP3	Saya mengerjakan tugas-tugas yang menantang ketika tugas tersebut tersedia.	
JP4	Saya secara aktif berupaya untuk mempertahankan pengetahuan kerja saya agar tetap mutakhir.	
JP5	Saya berusaha menjaga keterampilan kerja saya agar tetap berkembang dan sesuai kebutuhan pekerjaan.	
JP6	Saya sering mencari atau membuat solusi kreatif ketika menghadapi masalah atau tantangan baru dalam pekerjaan.	
JP7	Saya terus mencari tantangan baru untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	

3.5 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur untuk menangkap persepsi dan pengalaman teleworkers terkait digital overload, perceived digital surveillance, technostress, digital organizational culture, dan job performance. Penggunaan kuesioner dipilih karena mampu mengukur konstruk laten secara sistematis dan efisien pada populasi yang tersebar (Sekaran and bougie, 2016). Distribusi kuesioner dilakukan secara daring (misalnya Google Forms) dan/atau penyebaran langsung terbatas pada komunitas teleworkers, karena metode online dinilai efektif untuk menjangkau responden secara lebih luas, mempercepat pengumpulan data, dan menekan biaya operasional (Dilman et al., 2014). Responden terlebih dahulu diberikan informasi singkat mengenai tujuan penelitian dan pernyataan persetujuan (informed consent) sebelum mengisi kuesioner. Instrumen menggunakan skala Likert 1–5 agar respons lebih mudah dinilai secara kuantitatif dan kompatibel dengan analisis model struktural (Hair *et al.*, 2019).

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian kualitas instrumen dilakukan untuk memastikan indikator mampu mengukur konstruk secara tepat (valid) dan konsisten (reliabel). Karena penelitian ini menggunakan PLS-SEM, evaluasi dilakukan melalui model pengukuran (measurement model) sebelum menguji model struktural (Hair *et al.*, 2019).

3.7 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan melalui dua aspek utama: validitas konvergen dan validitas diskriminan.

3.6.1.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen dinilai melalui outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Secara umum, indikator dinilai baik apabila outer loading $\geq 0,70$. Namun, indikator dengan loading 0,40–0,70 masih dapat dipertimbangkan dipertahankan apabila penghapusan indikator tidak meningkatkan kualitas konstruk secara bermakna dan nilai reliabilitas/AVE tetap memenuhi standar (Hair *et al.*, 2019). Selanjutnya, konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila AVE $\geq 0,50$, yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan minimal 50% varians indikator (Fornell and Larcker, 1981).

3.6.1.2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Pengujian dilakukan dengan pendekatan HTMT (Heterotrait–Monotrait Ratio). Nilai $HTMT < 0,85$ (kriteria ketat) atau $< 0,90$ (kriteria lebih longgar) menunjukkan validitas diskriminan yang memadai (Henseler et al., 2015). Sebagai pendukung, dapat pula dilaporkan kriteria Fornell Larcker, yaitu akar kuadrat AVE suatu konstruk seharusnya lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain (Fornell and Larcker, 1981)..

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk dinilai menggunakan Cronbach's alpha, Composite Reliability (CR), dan bila diperlukan rho_A. Konstruk dinyatakan reliabel apabila Cronbach's alpha $\geq 0,70$ (Nunnally and Bernstein, 1994). Untuk Composite Reliability, nilai yang direkomendasikan adalah 0,70–0,95; nilai yang terlalu tinggi (misalnya $>0,95$) dapat mengindikasikan redundansi indikator (Hair *et al.*, 2019). Selain itu, rho_A $\geq 0,70$ dapat digunakan sebagai indikator tambahan untuk memperkuat kesimpulan reliabilitas (Hair *et al.*, 2019).

3.8 Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden (misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pola kerja remote atau hybrid, lama pengalaman telework) serta ringkasan distribusi jawaban pada tiap konstruk penelitian. Tahap ini bertujuan memberikan gambaran awal mengenai kecenderungan persepsi responden terhadap digital overload, perceived digital surveillance, technostress, DOC, dan job performance.

3.7.2. Analisis Statistik

Analisis statistik inferensial dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) karena model penelitian melibatkan beberapa konstruk laten, menguji hubungan kausal simultan, serta mencakup mediasi dan moderasi (Hair *et al.*, 2019). Tahap analisis PLS-SEM meliputi:

1. Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model).

Tahap ini memastikan indikator valid dan reliabel dengan kriteria: outer loading $\geq 0,70$, AVE $\geq 0,50$, CR 0,70–0,95, alpha $\geq 0,70$, serta HTMT $< 0,85 / < 0,90$ (Hair *et al.*, 2019).

2. Evaluasi Multikolinearitas.

Multikolinearitas diuji menggunakan VIF. Secara umum, nilai $VIF < 5$ dianggap aman, sedangkan standar yang lebih ketat menyarankan $VIF < 3,3$ untuk mengurangi potensi bias estimasi (Hair *et al.*, 2019). Uji ini relevan baik pada indikator formatif (jika ada) maupun pada konstruk prediktor di model struktural.

3. Evaluasi Model Struktural (Structural Model).

Model struktural diuji melalui koefisien jalur (*path coefficients*) dan signifikansinya menggunakan bootstrapping. Praktik yang banyak direkomendasikan adalah bootstrapping dengan ≥ 5.000 resampling untuk memperoleh estimasi yang stabil (Hair *et al.*, 2019). Hubungan dinyatakan signifikan apabila $p < 0,05$ atau interval kepercayaan (*confidence interval*) tidak melintasi nol.

4. Koefisien Determinasi dan Ukuran Efek.

Kekuatan penjelasan model dinilai melalui R^2 pada konstruk endogen. Secara umum, $R^2 \approx 0,75$ (kuat), $0,50$ (sedang), $0,25$ (lemah) sebagai pedoman interpretasi (Hair *et al.*, 2019). Selain itu, kontribusi masing-masing prediktor dinilai melalui effect size (f^2) dengan ambang $0,02$ (kecil), $0,15$ (sedang), $0,35$ (besar) (Cohen, 1988).

5. Predictive Relevance.

Kemampuan prediktif model dapat diperkuat dengan Q^2 (Stone–Geisser) melalui prosedur blindfolding; nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki relevansi prediktif (Hair *et al.*, 2019).

6. Uji Mediasi (Technostress sebagai Mediator).

Efek mediasi diuji melalui signifikansi efek tidak langsung (indirect effect) dari:

- digital overload terhadap job performance melalui technostress, dan
- perceived digital surveillance terhadap job performance melalui technostress. Mediasi dinyatakan ada apabila indirect effect signifikan ($p < 0,05$) atau interval kepercayaan bootstrap tidak melewati nol (Hair *et al.*, 2019). Kategori mediasi (penuh/parsial) ditentukan dengan membandingkan signifikansi efek langsung dan tidak langsung.

7. Uji Moderasi (DOC sebagai Moderator).

Efek moderasi diuji menggunakan pendekatan interaction term Technostress terhadap job performance dimoderasi oleh DOC. Moderasi dinyatakan signifikan apabila koefisien jalur

interaksi signifikan ($p < 0,05$) (Hair *et al.*, 2019). Untuk memperjelas interpretasi, hasil moderasi dapat divisualisasikan melalui simple slope pada tingkat DOC rendah dan tinggi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada 150 teleworker yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sebagai responden penelitian. Responden yang dipilih merupakan pekerja yang menjalankan sistem kerja jarak jauh (teleworking) dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Proses pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden yang dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan, dari 150 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 120 kuesioner berhasil dikembalikan oleh responden. Setelah dilakukan proses pemeriksaan terhadap kelengkapan serta konsistensi jawaban responden, seluruh kuesioner yang kembali dinyatakan layak untuk diolah dalam proses analisis data. Dengan demikian, jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 kuesioner, sehingga tingkat pengembalian kuesioner (return rate) dalam penelitian ini sebesar 80%. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode yang telah ditetapkan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 4 1 Karakteristik Responden

Characteristic	Criteria	Total	Percentage (%)
Sex	Male	89	74.17%
	Female	31	25.83%
Total :		120	100%
Age	<25 years	27	22.50%
	25–30 years	53	44.17%
	31–35 years	27	22.50%
	36–40 years	6	5.00%
	> 40 years	7	5.83%
Total :		120	100%
Job Status	Full Remote	48	40.00%
	Hybrid	37	30.83%
	Freelancer	31	25.83%
	Other	4	3.33%
Total :		120	100%
Duration of Teleworking	< 6 months	14	11.67%
	6–12 months	22	18.33%
	1–3 years	37	30.83%
	3–5 years	31	25.83%
	> 5 years	16	13.33%
Total :		120	100%
	Information Technology (IT)	42	35.00%

Field of Work	Creative / Content	29	24.17%
	Education	10	8.33%
	Consulting / Managerial	14	11.67%
	Administration	5	4.17%
	Other	20	16.67%
Total :		120	100%
Daily Technology Usage for Work	< 4 hours	7	5.83%
	4–6 hours	29	24.17%
	7–9 hours	48	40.00%
	9 hours	26	21.67%
	> 9 hours	10	8.33%
Total :		120	100%

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 120 responden, karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Dari aspek jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 89 orang (74,17%), sedangkan perempuan sebanyak 31 orang (25,83%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–30 tahun yaitu sebanyak 53 orang (44,17%). Selanjutnya, responden dengan usia <25 tahun dan 31–35 tahun masing-masing berjumlah 27 orang (22,50%). Responden berusia 36–40 tahun sebanyak 6 orang (5,00%), dan >40 tahun sebanyak 7 orang (5,83%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif.

Ditinjau dari status pekerjaan, responden paling banyak bekerja secara full remote sebanyak 48 orang (40,00%), diikuti oleh hybrid sebanyak 37 orang (30,83%), freelancer sebanyak 31 orang (25,83%), dan kategori lainnya sebanyak 4 orang (3,33%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah terbiasa dengan sistem kerja berbasis teknologi. Berdasarkan durasi teleworking, mayoritas responden telah bekerja secara teleworking selama 1–3 tahun yaitu sebanyak 37 orang (30,83%), diikuti oleh 3–5 tahun sebanyak 31 orang (25,83%), 6–12 bulan sebanyak 22 orang (18,33%), >5 tahun sebanyak 16 orang (13,33%), dan <6 bulan sebanyak 14 orang (11,67%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman yang cukup dalam bekerja secara digital.

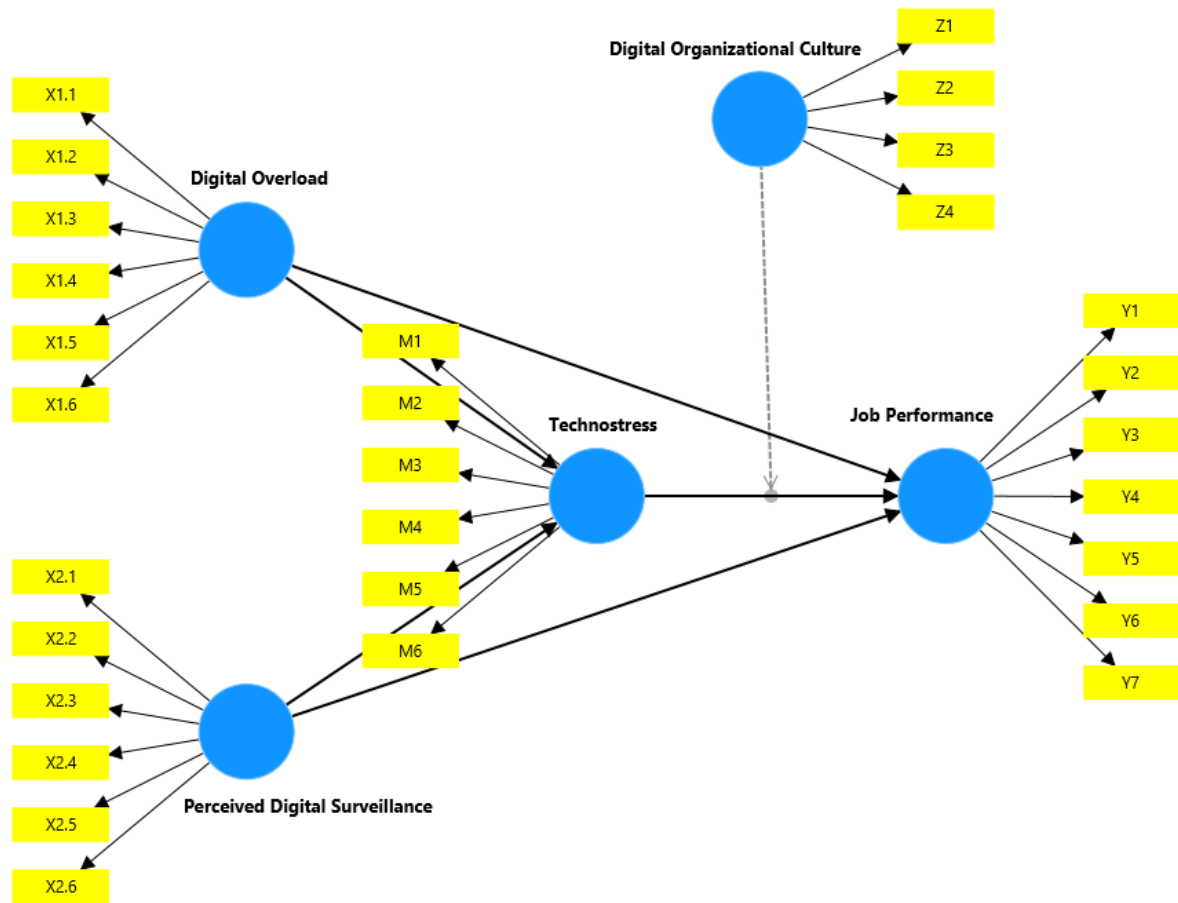
Dilihat dari bidang pekerjaan, responden didominasi oleh bidang Information Technology (IT) sebanyak 42 orang (35,00%), diikuti oleh bidang Creative/Content sebanyak 29 orang (24,17%), Consulting/Managerial sebanyak 14 orang (11,67%), Education sebanyak 10 orang (8,33%), Administration sebanyak 5 orang (4,17%), dan bidang lainnya sebanyak 20 orang (16,67%). Selanjutnya, berdasarkan durasi penggunaan teknologi per hari untuk bekerja, mayoritas

responden menggunakan teknologi selama 7–9 jam per hari yaitu sebanyak 48 orang (40,00%). Diikuti oleh 4–6 jam sebanyak 29 orang (24,17%), 9 jam sebanyak 26 orang (21,67%), >9 jam sebanyak 10 orang (8,33%), dan <4 jam sebanyak 7 orang (5,83%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki intensitas penggunaan teknologi yang tinggi dalam aktivitas kerja sehari-hari.

4.1 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan metode statistik yang digunakan untuk menarik kesimpulan serta membuat perkiraan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil yang diperoleh dari sampel dapat mewakili atau digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas.

Dalam penelitian ini, proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.6 yang menerapkan pendekatan Partial Least Squares (PLS). Metode tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam model penelitian yang bersifat kompleks. Selain itu, pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) digunakan untuk menguji hubungan kausal atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Gambar 1 menunjukkan model variabel laten yang digunakan sebagai dasar dalam analisis pada penelitian ini.



Gambar 4. 1 Model Latent Variabel Penelitian

Dalam pengujian model penelitian terdapat dua tahapan utama, yaitu outer model dan inner model. Outer model berfokus pada pengujian validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten. Pengujian pada tahap ini meliputi convergent validity, discriminant validity, dan construct reliability. Sementara itu, inner model digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten serta menguji kekuatan dan signifikansi hubungan tersebut. Pengujian pada inner model umumnya meliputi nilai R^2 , koefisien jalur (path coefficient), serta signifikansi jalur.

1. Outer Model

Outer model menekankan pada hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator pembentuknya. Pengujian pada tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai dalam

mengukur variabel laten. Terdapat tiga jenis pengujian utama dalam outer model, yaitu convergent validity, discriminant validity, dan construct reliability.

a. Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Penilaian convergent validity dapat dilakukan melalui dua kriteria, yaitu nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE).

1) Nilai Loading Factor

Nilai outer loading diperoleh dari hasil estimasi yang menunjukkan tingkat korelasi antara skor indikator (instrumen) dengan konstruk atau variabel laten yang diukur. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi di atas 0,70, meskipun dalam beberapa penelitian nilai 0,60 masih dapat diterima. Indikator yang memiliki nilai di bawah batas tersebut sebaiknya dieliminasi karena dinilai belum mampu merepresentasikan konstruk secara memadai. Hasil pengujian convergent validity tahap pertama dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 4 2 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 1

Instrumen	Digital Organizational Culture	Digital Overload	Job Performance	Perceived Digital Surveillance	Technostress	Ket.
Z1	0.842					Valid
Z2	0.755					Valid
Z3	0.857					Valid
Z4	0.807					Valid
X1.1		0.631				Unvalid
X1.2		0.634				Unvalid
X1.3		0.763				Valid
X1.4		0.675				Unvalid
X1.5		0.689				Unvalid
X1.6		0.743				Valid
Y1			0.431			Unvalid
Y2			0.558			Unvalid
Y3			0.591			Unvalid
Y4			0.858			Valid
Y5			0.829			Valid
Y6			0.811			Valid
Y7			0.706			Valid
X2.1				0.193		Unvalid
X2.2				0.340		Unvalid
X2.3				0.786		Valid
X2.4				0.611		Unvalid
X2.5				0.726		Valid
X2.6				0.729		Valid
M1					0.588	Unvalid
M2					0.610	Unvalid
M3					0.725	Valid
M4					0.594	Unvalid

M5					0.398	Unvalid
M6					0.763	Valid

Berdasarkan hasil pengujian convergent validity, ditemukan beberapa indikator yang belum memenuhi nilai ambang batas minimum outer loading sebesar 0,70. Indikator yang tidak memenuhi kriteria tersebut antara lain X1.1 (0,631), X1.2 (0,634), X1.4 (0,675), dan X1.5 (0,689) pada variabel Digital Overload, kemudian Y1 (0,431), Y2 (0,558), dan Y3 (0,591) pada variabel Job Performance. Selain itu, pada variabel Perceived Digital Surveillance terdapat indikator X2.1 (0,193), X2.2 (0,340), dan X2.4 (0,611) yang juga memiliki nilai outer loading di bawah batas yang disyaratkan. Pada variabel Technostress, indikator M1 (0,588), M2 (0,610), dan M4 (0,594) juga belum memenuhi kriteria validitas.

Nilai-nilai tersebut berada di bawah batas minimum outer loading $\geq 0,70$, sehingga menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut belum mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara optimal (Haji-Othman, Sheh Yusuff and Md Hussain, 2024). Oleh karena itu, indikator-indikator yang tidak memenuhi kriteria tersebut dihapus dari model penelitian, kemudian dilakukan kembali pengujian convergent validity tahap kedua untuk memperoleh model pengukuran yang lebih baik. Hasil pengujian outer loading tahap kedua disajikan pada Tabel 2.

Tabel 4 3 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 2

Instrumen	Digital Organizational Culture	Digital Overload	Job Performance	Perceived Digital Surveillance	Technostress	Ket.
Z1	0.846					Valid
Z2	0.748					Valid
Z3	0.859					Valid
Z4	0.805					Valid
X1.3		0.841				Valid
X1.5		0.757				Valid
X1.6		0.800				Valid
Y4			0.890			Valid
Y5			0.869			Valid
Y6			0.811			Valid
Y7			0.712			Valid
X2.3				0.802		Valid
X2.5				0.782		Valid
X2.6				0.730		Valid
M3					0.807	Valid
M5					0.760	Valid
M6					0.750	Valid

Berdasarkan hasil pengujian convergent validity tahap kedua yang ditunjukkan pada Tabel 2, seluruh indikator yang tersisa telah memiliki nilai outer loading di atas ambang batas 0,70, sehingga dapat dinyatakan valid (Haji-Othman, Sheh Yusuff and Md Hussain, 2024). Pada variabel Digital Organizational Culture, seluruh indikator yaitu Z1, Z2, Z3, dan Z4 memiliki nilai outer loading antara 0,748 hingga 0,859, sehingga seluruhnya memenuhi kriteria validitas konvergen.

Pada variabel Digital Overload, indikator X1.3, X1.5, dan X1.6 juga menunjukkan nilai outer loading di atas 0,70 dengan rentang nilai 0,757 hingga 0,841, sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya pada variabel Job Performance, indikator Y4, Y5, Y6, dan Y7 memiliki nilai outer

loading antara 0,712 hingga 0,890, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik.

Pada variabel Perceived Digital Surveillance, indikator X2.3, X2.5, dan X2.6 memiliki nilai outer loading antara 0,730 hingga 0,802, sehingga seluruhnya dinyatakan valid. Demikian pula pada variabel Technostress, indikator M3, M5, dan M6 menunjukkan nilai outer loading antara 0,750 hingga 0,807, yang juga berada di atas ambang batas yang ditetapkan. Dengan demikian, seluruh indikator pada tahap kedua ini telah memenuhi kriteria convergent validity dan dapat digunakan dalam analisis model selanjutnya.

2) Average Variance Extracted (AVE)

Hasil estimasi *Average Variance Extracted (AVE)* disajikan pada Tabel 3. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator-indikator yang membentuknya.

Tabel 4 4 Hasil AVE Uji Convergent Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Ket.
Digital Organizational Culture	0.665	Valid
Digital Overload	0.640	Valid
Job Performance	0.678	Valid
Perceived Digital Surveillance	0.596	Valid
Technostress	0.597	Valid

Berdasarkan hasil pengujian convergent validity menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang ditunjukkan pada Tabel 3, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE di atas batas minimum 0,50, sehingga dapat dinyatakan valid (Fornell and Larcker, 1981; Hair, J. F., Hult and Ringle, C. M., & Sarstedt, 2014). Variabel Digital Organizational Culture memiliki nilai AVE sebesar 0,665, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikator yang membentuknya.

Variabel Digital Overload dan Job Performance juga memenuhi kriteria validitas dengan nilai AVE masing-masing sebesar 0,640 dan 0,678. Selanjutnya, variabel Perceived Digital Surveillance memiliki nilai AVE sebesar 0,596, sedangkan variabel Technostress memiliki nilai AVE sebesar 0,597, yang keduanya juga berada di atas ambang batas yang ditetapkan. Dengan demikian, seluruh variabel dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen berdasarkan nilai AVE, karena masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk atau variabel dalam model pengukuran benar-benar merepresentasikan konsep yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih. Dengan kata lain, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya dalam model penelitian. Pengujian *discriminant validity* dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan, di antaranya melalui nilai *cross loading*, korelasi antar variabel laten (*latent variable correlation*), serta kriteria *Fornell-Larcker*.

1) Cross Loading

Suatu indikator atau pernyataan dapat dinyatakan valid apabila nilai hubungan indikator tersebut dengan konstruk atau variabel yang diukurnya (nilai *cross loading*) lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan indikator tersebut terhadap konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator mampu merepresentasikan variabel yang dimaksud secara lebih kuat dibandingkan dengan variabel lain dalam model (Hair, J. F., Hult and Ringle, C. M., & Sarstedt, 2014). Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS versi 4 yang menunjukkan nilai *cross loading* disajikan pada table 4 berikut ini.

Tabel 4 5 Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity

Instrumen	Digital Organizational Culture	Digital Overload	Job Performance	Perceived Digital Surveillance	Technostress	Ket.
Z1	0.846	-0.016	0.417	0.085	-0.063	Valid
Z2	0.748	-0.201	0.314	0.165	-0.188	Valid
Z3	0.859	-0.107	0.405	0.207	-0.104	Valid
Z4	0.805	0.033	0.236	0.172	-0.104	Valid
X1.3	-0.010	0.841	-0.052	-0.099	0.394	Valid
X1.5	-0.252	0.757	-0.259	-0.054	0.243	Valid
X1.6	0.015	0.800	0.025	-0.053	0.328	Valid
Y4	0.350	-0.097	0.890	0.252	-0.239	Valid
Y5	0.419	-0.150	0.869	0.220	-0.179	Valid
Y6	0.352	-0.079	0.811	0.158	-0.126	Valid
Y7	0.308	-0.024	0.712	0.100	-0.113	Valid
X2.3	0.241	0.022	0.293	0.802	-0.167	Valid
X2.5	0.081	-0.128	0.039	0.782	-0.200	Valid
X2.6	0.071	-0.141	0.127	0.730	-0.232	Valid
M3	-0.242	0.304	-0.245	-0.293	0.807	Valid
M5	-0.054	0.257	-0.177	-0.219	0.760	Valid
M6	0.029	0.401	-0.019	-0.043	0.750	Valid

Berdasarkan hasil uji discriminant validity melalui nilai cross loading pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi terhadap konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Indikator pada variabel Digital Organizational Culture, Digital Overload, Job Performance, Perceived Digital Surveillance, dan Technostress menunjukkan nilai loading terbesar pada variabelnya masing-masing dibandingkan dengan nilai loading pada variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara lebih kuat dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Selain itu, hasil pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* memperlihatkan nilai yang konsisten, dimana seluruh indikator memenuhi kriteria validitas yang dipersyaratkan. Kondisi ini menandakan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini memiliki tingkat kecocokan yang baik serta mampu membedakan masing-masing konstruk secara jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2) *Latent Variable Correlation*

Latent variable correlation merupakan salah satu tahapan dalam pengujian *discriminant validity* yang bertujuan untuk melihat tingkat hubungan antar konstruk dalam model penelitian. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing konstruk memiliki keterkaitan satu sama lain. Apabila nilai korelasi antar konstruk terlalu tinggi, hal tersebut dapat mengindikasikan adanya permasalahan pada *discriminant validity* serta kemungkinan terjadinya multikolinearitas dalam model penelitian (Fornell and Larcker, 1981). Adapun hasil estimasi korelasi antar variabel laten pada penelitian ini disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 4 6 Nilai Latent Variable Correlation, AVE dan Akar Kuadrat AVE

Variabel	Digital Organizational Culture	Digital Overload	Job Performance	Perceived Digital Surveillance	Technostress	$\sqrt{\text{AVE}}$	Ket.
Digital Organizational Culture	1	-0.093	0.437	0.188	-0.135	0.816	Valid
Digital Overload	-0.093	1	-0.113	-0.089	0.409	0.800	Valid
Job Performance	0.437	-0.113	1	0.229	-0.204	0.823	Valid
Perceived Digital Surveillance	0.188	-0.089	0.229	1	-0.255	0.772	Valid
Technostress	-0.135	0.409	-0.204	-0.255	1	0.773	Valid

Nilai *Latent Variable Correlation* pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan kriteria *Fornell–Larcker*, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* ($\sqrt{\text{AVE}}$) dengan nilai korelasi antar variabel laten. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ pada konstruk tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya yang berada pada baris atau kolom

yang sama. Apabila kondisi tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk mampu membedakan dirinya secara memadai dari konstruk lain dalam model penelitian. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel Digital Organizational Culture memiliki nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$) sebesar 0.816. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan seluruh nilai korelasinya dengan variabel lain, yaitu dengan Digital Overload (-0.093), Job Performance (0.437), Perceived Digital Surveillance (0.188), dan Technostress (-0.135). Karena nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ lebih besar dari seluruh nilai korelasi antar konstruk, maka variabel Digital Organizational Culture dinyatakan memenuhi kriteria *discriminant validity*.
- Variabel Digital Overload memiliki nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ sebesar 0.800. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan korelasinya dengan Digital Organizational Culture (-0.093), Job Performance (-0.113), Perceived Digital Surveillance (-0.089), dan Technostress (0.409). Dengan demikian, variabel Digital Overload dapat dinyatakan memenuhi syarat *discriminant validity* karena mampu dibedakan secara jelas dari konstruk lainnya.
- Variabel Job Performance menunjukkan nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ sebesar 0.823, yang nilainya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya dengan Digital Organizational Culture (0.437), Digital Overload (-0.113), Perceived Digital Surveillance (0.229), dan Technostress (-0.204). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Job Performance memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan dirinya dari variabel lain sehingga memenuhi kriteria *discriminant validity*.
- Variabel Perceived Digital Surveillance memiliki nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ sebesar 0.772. Nilai ini lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya dengan Digital Organizational Culture (0.188), Digital Overload (-0.089), Job Performance (0.229), dan Technostress (-0.255). Oleh karena itu, variabel Perceived Digital Surveillance dinyatakan memenuhi syarat *discriminant validity*.
- Variabel Technostress memiliki nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ sebesar 0.773, yang juga lebih besar dibandingkan dengan korelasinya dengan Digital Organizational Culture (-0.135), Digital Overload (0.409), Job Performance (-0.204), dan Perceived Digital Surveillance (-0.255). Dengan demikian, variabel Technostress juga memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Secara keseluruhan, hasil pengujian dengan menggunakan kriteria *Fornell–Larcker* menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian memiliki nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian mampu dibedakan secara empiris dari variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa *discriminant validity* pada model penelitian ini telah terpenuhi dengan baik.

c. *Construct Reliability*

Construct reliability dapat dianalisis melalui dua pendekatan utama, yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Kedua ukuran tersebut digunakan untuk menilai tingkat konsistensi dan keandalan indikator-indikator dalam mengukur suatu variabel atau konstruk dalam model penelitian.

1) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha merupakan salah satu indikator yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas variabel dalam model PLS-SEM. Nilai *Cronbach's Alpha* yang tinggi menunjukkan bahwa suatu konstruk atau variabel diukur secara konsisten oleh indikator-indikator penyusunnya, sehingga dapat mendukung keandalan pengukuran dalam analisis PLS. Sebaliknya, apabila nilai *Cronbach's Alpha* relatif rendah, hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa indikator atau item pernyataan yang digunakan belum cukup konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga perlu dilakukan evaluasi, perbaikan, atau penggantian terhadap indikator tersebut.

Tabel 4 7 Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
Digital Organizational Culture	0.835	Reliabel
Digital Overload	0.721	Reliabel
Job Performance	0.840	Reliabel
Perceived Digital Surveillance	0.673	Reliabel
Technostress	0.667	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel dalam model penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai dalam mengukur

masing-masing konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas (Hair, J. F., Hult and Ringle, C. M., & Sarstedt, 2014).

Secara rinci, variabel Digital Organizational Culture memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.835, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Variabel Job Performance juga menunjukkan nilai reliabilitas yang baik dengan nilai 0.840. Selanjutnya, variabel Digital Overload memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.721, yang masih berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan. Sementara itu, variabel Perceived Digital Surveillance memiliki nilai 0.673, dan variabel Technostress sebesar 0.667, yang keduanya juga berada di atas ambang batas minimum reliabilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga instrumen yang digunakan dinilai konsisten dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2) *Composite reliability*

Composite Reliability digunakan untuk menilai tingkat konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu variabel laten. Dalam analisis menggunakan SmartPLS, ukuran ini menjadi salah satu indikator utama dalam mengevaluasi reliabilitas konstruk. Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Composite Reliability* (CR) mencapai $\geq 0,70$, sehingga memenuhi kriteria yang disyaratkan dalam penelitian.

Tabel 4 8 Nilai Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Ket.
Digital Organizational Culture	0.888	Reliabel
Digital Overload	0.842	Reliabel
Job Performance	0.893	Reliabel
Perceived Digital Surveillance	0.816	Reliabel
Technostress	0.816	Reliabel

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel dalam model penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* yang berada di atas batas minimum 0,70, sehingga dapat dinyatakan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti (Hair, J. F., Hult and Ringle, C. M., & Sarstedt, 2014).

Secara rinci, variabel Job Performance memiliki nilai Composite Reliability tertinggi yaitu sebesar 0.893, diikuti oleh Digital Organizational Culture dengan nilai 0.888. Selanjutnya, variabel Digital Overload memiliki nilai 0.842, sedangkan variabel Perceived Digital Surveillance dan Technostress masing-masing memiliki nilai 0.816. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas yang dipersyaratkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas komposit yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk penelitian secara konsisten, sehingga layak untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

d. Uji Model Fit

Uji model fit dilakukan dengan menilai hasil estimasi dari output SmartPLS versi 4.1.1.6, kemudian membandingkannya dengan kriteria kelayakan model yang telah ditetapkan sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4 9 Hasil Uji Model Fit

Parameter	Rule of Thumb	Nilai Parameter	Ket.
SRMR	Nilai SRMR 0.08 -0.10	0.100	Acceptable Fit
Chi-square	χ^2 statistik $\geq \chi^2$ tabel Chi-square / df ≤ 3	-	Tidak Fit
NFI	Mendekati nilai 1	0.639	Kurang Fit
GoF	0.1 (GoF kecil), 0.25 (GoF moderate), 0.36 (GoF kuat)	0,375	Fit Kuat
Q² Predictive Relevance	Q² > 0: Memiliki Predictive relevance. Q² < 0: Kurang memiliki Predictive relevance. 0.02 (Lemah), 0.15 (Moderate), 0.35 (Kuat).	Q ² Job Performance 0.132 > 0 Q ² Technostress 0.144 > 0	Prediktif Kuat

Berdasarkan hasil uji model fit yang disajikan pada Tabel 8, dapat dijelaskan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini secara umum menunjukkan tingkat kesesuaian yang cukup memadai untuk menganalisis hubungan antar variabel laten, meskipun terdapat beberapa indikator yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria ideal. Adapun penjabaran masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

- 1) SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) merupakan ukuran yang menggambarkan rata-rata selisih antara korelasi yang diobservasi dengan yang diprediksi oleh model. Nilai SRMR yang direkomendasikan berada pada kisaran < 0,10. Hasil pengujian menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,100, yang masih berada pada batas toleransi sehingga dapat dikategorikan sebagai acceptable fit. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesalahan residual yang masih dapat diterima.
- 2) Chi-Square (χ^2) Indeks Chi-Square (χ^2) tidak digunakan dalam penelitian ini karena metode yang digunakan adalah PLS-SEM yang berbasis varians (variance-based), sehingga evaluasi kesesuaian model lebih difokuskan pada indikator yang relevan seperti SRMR, Q², dan GoF.
- 3) NFI (Normed Fit Index) mengukur seberapa besar peningkatan kecocokan model dibandingkan dengan model dasar (null model). Nilai yang mendekati 1 menunjukkan

kualitas model yang semakin baik, dengan batas umum $\geq 0,90$. Dalam penelitian ini, nilai NFI sebesar 0,639, yang masih berada di bawah kriteria yang disarankan. Oleh karena itu, berdasarkan indikator NFI, model tergolong kurang fit.

- 4) GoF (Goodness of Fit) merupakan indeks komprehensif yang mengintegrasikan kualitas outer model dan inner model. Interpretasi nilai GoF umumnya diklasifikasikan menjadi 0,10 (rendah), 0,25 (sedang), dan 0,36 (tinggi/kuat). Hasil analisis menunjukkan nilai GoF sebesar 0,375, yang berada di atas ambang batas 0,36. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang kuat secara keseluruhan.
- 5) Q^2 Predictive Relevance menunjukkan kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen. Nilai $Q^2 > 0$ menandakan adanya relevansi prediktif, dengan kategori 0,02 (lemah), 0,15 (sedang), dan 0,35 (kuat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Q^2 untuk Job Performance sebesar 0,132 dan untuk Technostress sebesar 0,144, yang keduanya berada di atas nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif, meskipun masih berada pada kategori rendah menuju sedang. Namun demikian, secara umum model tetap memiliki relevansi prediktif yang memadai.

Secara keseluruhan, meskipun beberapa indikator seperti Chi-square dan NFI menunjukkan hasil yang kurang optimal, nilai SRMR, GoF, dan Q^2 mengindikasikan bahwa model masih layak digunakan dalam analisis karena memiliki tingkat kesesuaian dan kemampuan prediktif yang cukup baik.

2. Inner Model

Inner model dalam analisis PLS-SEM menggambarkan hubungan struktural antar variabel laten dalam model penelitian. Evaluasi terhadap *inner model* dilakukan untuk mengetahui kekuatan serta tingkat signifikansi hubungan antar variabel tersebut. Penilaian inner model umumnya mencakup beberapa aspek utama, yaitu R Square, signifikansi hubungan melalui pengujian hipotesis, serta F Square (*effect size*).

a. R Square (R^2)

Nilai R-Square (R^2) dalam PLS-SEM digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel laten independen dalam model mampu menjelaskan variasi pada variabel laten dependen. Dengan kata lain, nilai ini menggambarkan kemampuan prediktif model secara keseluruhan. Rentang nilai R^2 berada antara 0 hingga 1, dimana semakin tinggi nilai yang diperoleh maka semakin besar pula

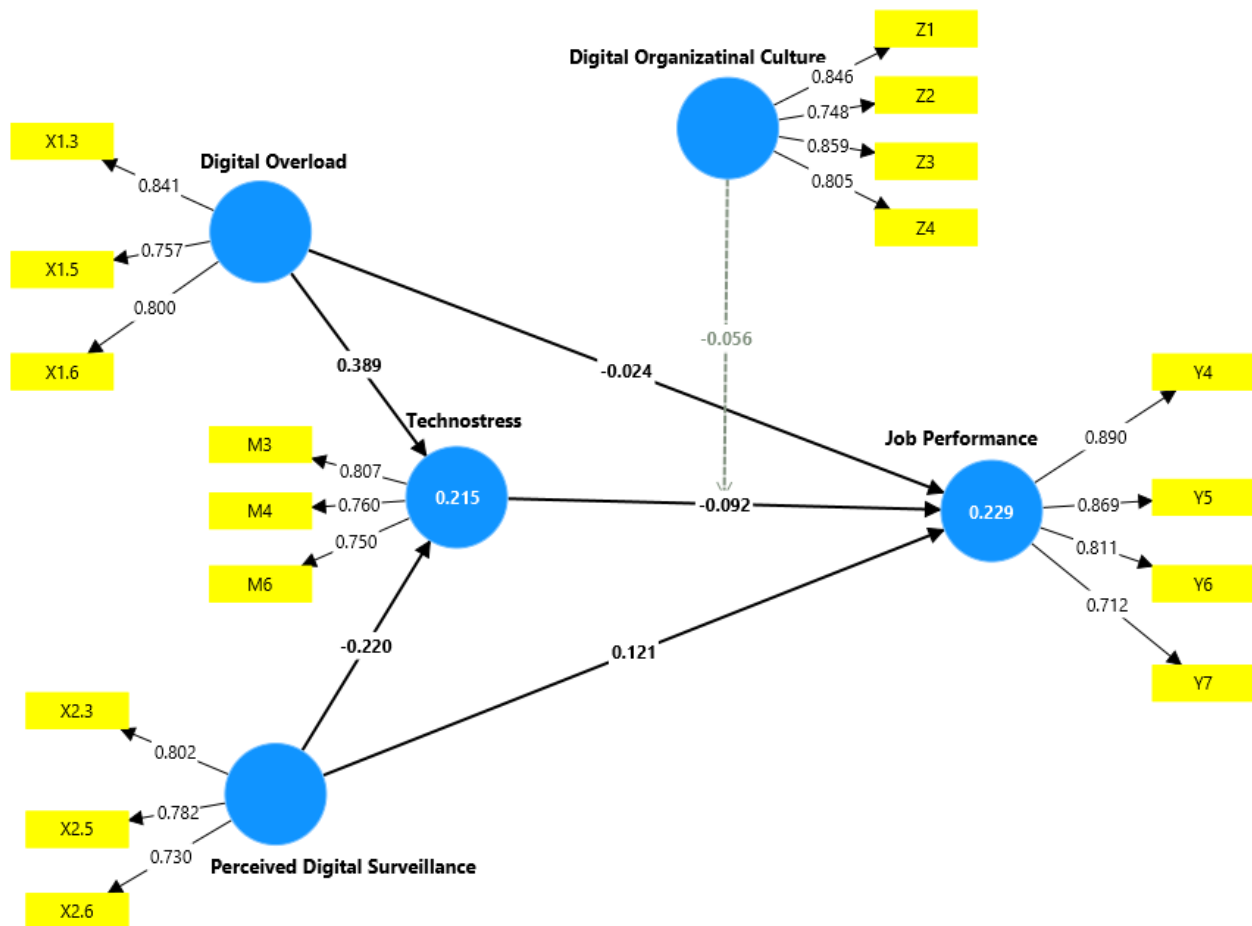
kemampuan model dalam menjelaskan variansi variabel dependen (Fornell and Larcker, 1981; Hair, J. F., Hult and Ringle, C. M., & Sarstedt, 2014). Adapun nilai R-Square yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4 10 Hasil Uji R Square (R^2)

Variabel Dependen	R-square	R-square Adjusted
Job Performance	0,229	0.196
Technostress	0,215	0.202

Hasil uji R Square (R^2) menunjukkan besarnya proporsi variansi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian. Berdasarkan hasil analisis, nilai R^2 untuk variabel Job Performance sebesar 0,229 menunjukkan bahwa 22,9% variasi pada Job Performance dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk independen yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan 77,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut termasuk dalam kategori lemah, karena nilai R^2 berada di bawah 0,25.

Sementara itu, nilai R^2 untuk variabel Technostress sebesar 0,215 menunjukkan bahwa 21,5% variasi pada Technostress dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk dalam model penelitian, sedangkan 78,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai tersebut juga termasuk dalam kategori lemah, karena masih berada di bawah batas nilai 0,25. Berikut Gambar 2 output PLS-SEM Algorithm untuk melihat nilai R^2 pada model penelitian.



Gambar 4. 2 Output Model PLS SEM Algorithm

b. Effect Size (F^2)

Effect size (F^2) digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam memprediksi variabel dependen pada model penelitian. Pengukuran ini dilakukan dengan cara membandingkan perubahan nilai R^2 ketika suatu variabel independen tertentu dikeluarkan dari model. Dengan demikian, nilai f^2 dapat menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen (Hair, J. F., Hult and Ringle, C. M., & Sarstedt, 2014).

Adapun kriteria interpretasi nilai f^2 adalah sebagai berikut: $f^2 < 0,02$ menunjukkan efek yang sangat kecil, $0,02 \leq f^2 < 0,15$ menunjukkan efek kecil, $0,15 \leq f^2 < 0,35$ menunjukkan efek sedang, dan $f^2 \geq 0,35$ menunjukkan efek besar. Melalui perhitungan f^2 , peneliti dapat mengetahui variabel independen mana yang memberikan kontribusi pengaruh paling signifikan terhadap

variabel dependen dalam model, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel laten dalam penelitian.

Tabel 4 11 Hasil Uji Effect Size (f^2)

Variabel	Digital Organizational Culture	Digital Overload	Job Performance	Perceived Digital Surveillance	Technostress
Digital Overload			0.001		0.192
Job Performance					
Perceived Digital Surveillance			0.017		0.061
Technostress			0.008		
Digital Organizational Culture x Technostress			0.004		

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji Effect Size (f^2), dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian sebagai berikut:

6) Digital Overload terhadap Job Performance

Nilai $f^2 = 0,001$ menunjukkan bahwa pengaruh Digital Overload terhadap Job Performance berada pada kategori sangat kecil. Dengan demikian, dalam model penelitian ini digital overload tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap perubahan kinerja pegawai.

7) Digital Overload terhadap Technostress

Nilai $f^2 = 0,192$ termasuk dalam kategori efek sedang. Hal ini menunjukkan bahwa Digital Overload memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap munculnya Technostress, sehingga semakin tinggi beban digital yang dirasakan, semakin besar pula potensi munculnya technostress.

8) Perceived Digital Surveillance terhadap Job Performance

Nilai $f^2 = 0,017$ berada pada kategori efek sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap pengawasan digital tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan Job Performance dalam model penelitian.

9) Perceived Digital Surveillance terhadap Technostress

Nilai $f^2 = 0,061$ termasuk dalam kategori efek kecil. Artinya, persepsi terhadap pengawasan digital memiliki kontribusi terhadap peningkatan Technostress, meskipun pengaruhnya relatif terbatas.

10) Technostress terhadap Job Performance

Nilai $f^2 = 0,008$ berada dalam kategori efek sangat kecil, yang menunjukkan bahwa pengaruh Technostress terhadap Job Performance dalam model penelitian ini relatif lemah dan kontribusinya terhadap perubahan kinerja dapat dikatakan minimal.

11) Interaksi Digital Organizational Culture $\times$ Technostress terhadap Job Performance

Nilai $f^2 = 0,004$ menunjukkan efek yang sangat kecil, sehingga interaksi antara Digital Organizational Culture dan Technostress tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap Job Performance. Dengan kata lain, hubungan keduanya tidak menunjukkan efek moderasi yang kuat dalam model penelitian ini.

c. Signifikansi (Pengujian Hipotesis)

Pengujian signifikansi dalam analisis PLS-SEM bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel laten dalam model penelitian memiliki makna secara statistik. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode bootstrapping, yaitu teknik resampling pada data untuk memperoleh estimasi nilai koefisien jalur (*path coefficient*) beserta *standard error*-nya. Hasil pengujian tersebut kemudian ditampilkan dalam bentuk nilai t-statistic atau p-value.

Suatu hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 dalam penelitian ini. Apabila koefisien jalur menunjukkan hasil yang signifikan, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen laten memiliki dukungan statistik yang memadai. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima. Berikut disajikan hasil *bootstrapping* pada model penelitian yang meliputi *direct effect* dan *indirect effect*.

1) Hasil Bootstrapping Efek Langsung (*Direct Effect*)

Hasil pengujian bootstrapping untuk efek langsung (*direct effect*) dalam model penelitian dapat dilihat pada Tabel 11 berikut.

Tabel 4 12 Hasil Path Coefficient Bootstrapping Direct Effect

Koefisien Jalur	Original Sample	T - Statistic	P - Values	Ket.
(H1) Digital Overload → Job Performance	-0.024	0.211	0.833	Tidak Terbukti
(H2) Digital Overload → Technostress	0.389	3.858	0.000	Terbukti
(H3) Perceived Digital Surveillance → Job Performance	0.121	1.039	0.299	Tidak Terbukti
(H4) Perceived Digital Surveillance → Technostress	-0.220	1.852	0.064	Tidak Terbukti
(H5) Technostress → Job Performance	-0.092	0.698	0.485	Tidak Terbukti
(H6) Digital Organizational Culture x Technostress → Job Performance	-0.056	0.512	0.609	Tidak Terbukti

Berdasarkan Tabel 11 hasil *Path Coefficient Bootstrapping Direct Effect*, dapat dijelaskan pengaruh langsung antar variabel dalam model penelitian sebagai berikut.

1) Pengaruh Digital Overload terhadap Job Performance

Hubungan antara Digital Overload dan Job Performance memiliki nilai koefisien sebesar -0,024, dengan T-statistic sebesar 0,211 dan p-value sebesar 0,833 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Digital Overload terhadap Job Performance bersifat negatif namun tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, tingkat digital overload yang dialami pegawai tidak terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, hipotesis H1 dinyatakan tidak terbukti.

2) Pengaruh Digital Overload terhadap Technostress

Nilai koefisien jalur sebesar 0,389, dengan T-statistic sebesar 3,858 dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Digital Overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Technostress. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat digital overload

yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat technostress yang dialami oleh pegawai. Dengan demikian, hipotesis H2 terbukti secara statistik.

3) Pengaruh Perceived Digital Surveillance terhadap Job Performance

Hubungan antara Perceived Digital Surveillance dan Job Performance memiliki koefisien sebesar 0,121, dengan T-statistic sebesar 1,039 dan p-value sebesar 0,299 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun arah hubungan bersifat positif, namun secara statistik tidak signifikan. Artinya, persepsi pegawai terhadap pengawasan digital tidak terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hipotesis H3 dinyatakan tidak terbukti.

4) Pengaruh Perceived Digital Surveillance terhadap Technostress

Nilai koefisien jalur sebesar -0,220, dengan T-statistic sebesar 1,852 dan p-value sebesar 0,064 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara Perceived Digital Surveillance dan Technostress bersifat negatif namun tidak signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa persepsi terhadap pengawasan digital tidak terbukti mempengaruhi tingkat technostress dalam model penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis H4 tidak terbukti.

5) Pengaruh Technostress terhadap Job Performance

Hubungan antara Technostress dan Job Performance menunjukkan koefisien sebesar -0,092, dengan T-statistic sebesar 0,698 dan p-value sebesar 0,485 ($> 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa technostress memiliki arah hubungan negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, tingkat technostress yang dialami pegawai tidak terbukti secara langsung mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hipotesis H5 dinyatakan tidak terbukti.

6) Pengaruh Interaksi Digital Organizational Culture $\times$ Technostress terhadap Job Performance

Hubungan interaksi antara Digital Organizational Culture dan Technostress terhadap Job Performance memiliki koefisien sebesar -0,056, dengan T-statistic sebesar 0,512 dan p-value sebesar 0,609 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa efek moderasi yang diuji tidak signifikan secara statistik. Artinya, digital organizational culture tidak memperkuat maupun memperlemah

pengaruh technostress terhadap job performance dalam model penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis H6 dinyatakan tidak terbukti.

2) Hasil Bootstrapping Efek Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil pengujian bootstrapping terhadap efek tidak langsung (indirect effect) pada model penelitian dapat dilihat pada Tabel 12 berikut.

Tabel 4 13 Hasil Path Coefficient Bootstrapping Indirect Effect

Koefisien Jalur	Original Sample	T - Statistic	P - Values	Ket.
(H7) Perceived Digital Surveillance → Technostress → Job Performance	0.020	0.576	0.565	Tidak Terbukti
(H8) Digital Overload → Technostress → Job Performance	-0.036	0.656	0.512	Tidak Terbukti

Berdasarkan Tabel 12 hasil *Path Coefficient Bootstrapping Indirect Effect*, dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung antar variabel dalam model penelitian sebagai berikut.

- 1) Pengaruh Perceived Digital Surveillance terhadap Job Performance melalui Technostress.
Hasil analisis jalur tidak langsung menunjukkan bahwa Technostress tidak berhasil memediasi hubungan antara Perceived Digital Surveillance dan Job Performance. Hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,020, dengan T-statistic sebesar 0,576 dan p-value sebesar 0,565 ($> 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung yang terbentuk bersifat positif namun tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, meskipun terdapat hubungan tidak langsung melalui technostress, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk mendukung hipotesis yang diajukan. Oleh karena itu, hipotesis H7 dinyatakan tidak terbukti.
- 2) Pengaruh Digital Overload terhadap Job Performance melalui Technostress.

Hasil pengujian jalur mediasi berikutnya menunjukkan bahwa Technostress juga tidak mampu memediasi hubungan antara Digital Overload dan Job Performance. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0,036, dengan T-statistic sebesar 0,656 dan p-value sebesar 0,512 ($> 0,05$). Secara statistik, hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh

tidak langsung yang terjadi tidak signifikan, sehingga digital overload tidak terbukti mempengaruhi job performance melalui technostress dalam model penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis H8 dinyatakan tidak terbukti.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Digital Overload terhadap Job Performance (H1)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa digital overload tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance (H1 tidak terbukti). Didukung oleh penelitian sebelumnya dari (Schmitt, Breuer and Wulf, 2021) yang menunjukkan bahwa hubungan antara digital overload dan kinerja tidak selalu bersifat negatif. Bahkan, beberapa studi menemukan adanya hubungan positif, di mana individu yang mengalami overload justru melaporkan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dalam konteks tertentu, digital overload dipersepsikan sebagai *challenge stressor* yang mendorong keterlibatan kerja, bukan sebagai hambatan. Dengan demikian, tidak signifikannya pengaruh digital overload terhadap kinerja dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa beban digital belum tentu menurunkan performa, melainkan dapat bersifat netral atau bahkan positif tergantung pada tingkat adaptasi individu dan konteks penggunaan teknologi.

Sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya dari (Zorec, Hočevár and Eržen, 2021) terkait work overload. Studi tersebut menemukan bahwa semakin tinggi tingkat overload yang dialami individu, maka kinerja kerja cenderung menurun. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, baik dalam bentuk konvensional maupun digital, memiliki implikasi yang serupa terhadap penurunan performa individu dalam menyelesaikan tugas. Lebih lanjut, dalam penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa overload tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga pada keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Individu dengan tingkat overload yang tinggi cenderung mengalami penurunan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada akhirnya turut memengaruhi efektivitas kerja. Dalam konteks penelitian ini, digital overload dapat dipahami sebagai bentuk spesifik dari overload yang muncul akibat tuntutan teknologi, sehingga mekanisme dampaknya terhadap kinerja tetap relevan. Selain itu, penelitian tersebut menyoroti bahwa manajemen waktu dapat memoderasi hubungan antara overload dan job performance, sehingga dampak negatif overload menjadi lebih lemah. Meskipun dalam penelitian ini tidak secara langsung menguji peran moderasi tersebut, temuan ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan waktu yang baik berpotensi menjadi strategi untuk mengurangi dampak negatif

digital overload terhadap kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya konsisten dengan literatur sebelumnya, tetapi juga memperkuat bahwa overload termasuk dalam bentuk digital merupakan faktor penting yang memengaruhi job performance.

Model Job Demands–Resources Model dari (Bakker and Demerouti, 2007) menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua komponen utama, yaitu job demands dan job resources. Job demands merupakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun mental, seperti beban kerja dan tekanan waktu, sedangkan job resources mencakup berbagai sumber daya yang dapat membantu individu dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti dukungan organisasi, otonomi, serta kemampuan individu. Hubungan antara keduanya menentukan apakah suatu tuntutan akan berdampak negatif terhadap kinerja atau tidak. Dalam konteks digital overload, kondisi ini dapat dikategorikan sebagai job demands karena melibatkan tingginya arus informasi, penggunaan teknologi yang intensif, serta tuntutan multitasking. Namun demikian, dampak dari digital overload terhadap job performance tidak selalu bersifat negatif apabila individu memiliki job resources yang memadai. Kemampuan dalam menggunakan teknologi, dukungan sistem kerja digital, serta fleksibilitas dalam mengatur pekerjaan dapat membantu individu dalam mengelola beban digital tersebut sehingga tidak mengganggu kinerja. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa digital overload tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan job resources yang memadai memungkinkan individu untuk tetap mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tuntutan digital yang tinggi. Dengan demikian, berdasarkan Job Demands–Resources Model, tidak signifikannya pengaruh tersebut dapat dijelaskan karena keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja yang dimiliki individu mampu meredam dampak negatif digital overload terhadap job performance.

4.2.2. Pengaruh Digital Overload terhadap Technostress (H2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa digital overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap technostress ($\beta = [0,389]$; $p < [0,000]$), sehingga hipotesis yang diajukan didukung. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Khalequzzaman *et al.*, 2025) yang juga menemukan bahwa digital overload memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap technostress ($\beta = 0,377$; $p < 0,001$). Kesamaan arah dan signifikansi hubungan ini menunjukkan bahwa baik dalam penelitian terdahulu maupun penelitian ini, digital overload secara konsisten

berperan sebagai faktor yang meningkatkan technostress. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tuntutan digital yang dialami individu, maka semakin besar pula potensi munculnya tekanan psikologis akibat penggunaan teknologi. Secara konseptual, kondisi ini dapat dijelaskan bahwa beban informasi yang berlebihan, multitasking digital, serta tuntutan respons yang cepat dalam lingkungan kerja berbasis teknologi dapat melampaui kapasitas kognitif individu. Akibatnya, individu mengalami kelelahan mental dan stres teknologi, yang kemudian termanifestasi dalam bentuk technostress.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara *digital overload* dan *technostress* (Tafesse et al., 2024a). Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap technostress ($\beta = 0.80$; $t = 13.99$; $p < 0.001$), yang berarti semakin tinggi beban digital yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat technostress yang dirasakan. Temuan ini juga menunjukkan kemampuan prediktif yang cukup kuat dengan nilai R^2 sebesar 0.50, sehingga digital overload mampu menjelaskan 50% variasi technostress. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis bahwa tekanan akibat tuntutan digital menjadi salah satu faktor utama pemicu technostress di lingkungan kerja.

Selain itu, Transactional Theory of Stress yang dikemukakan oleh (Lazarus and Folkman, 1984) menjelaskan bahwa stres tidak semata-mata berasal dari situasi atau lingkungan, tetapi merupakan hasil dari proses penilaian kognitif individu terhadap tuntutan yang dihadapi. Individu akan mengevaluasi apakah tuntutan tersebut melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Apabila tuntutan dipersepsikan sebagai sesuatu yang membebani dan sulit dikendalikan, maka kondisi tersebut akan memicu munculnya stres. Dalam konteks lingkungan kerja berbasis teknologi, digital overload dapat dipahami sebagai bentuk tuntutan yang meningkat akibat penggunaan perangkat digital yang intensif. Banyaknya informasi yang harus diproses, notifikasi yang terus-menerus muncul, serta tuntutan untuk selalu responsif dapat menciptakan tekanan tersendiri bagi individu. Ketika individu menilai bahwa tuntutan digital tersebut melampaui kapasitas yang dimiliki, maka kondisi ini akan dipersepsikan sebagai ancaman, sehingga memicu respons stres yang dalam konteks teknologi dikenal sebagai technostress. Sejalan dengan teori tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa digital overload berpengaruh terhadap technostress. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat beban digital yang dialami individu, maka semakin besar kemungkinan individu mengalami tekanan psikologis akibat

penggunaan teknologi. Dengan demikian, Transactional Theory of Stress mampu menjelaskan bahwa technostress muncul sebagai respons terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan digital yang tinggi dan kemampuan individu dalam mengelolanya.

4.2.3. Pengaruh Perceived Digital Surveillance terhadap Job Performance (H3)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa perceived digital surveillance tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance ($p\text{-value} = 0,299$), sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Siegel, König and Lazar, 2022) yang menunjukkan bahwa electronic monitoring tidak memiliki hubungan yang berarti dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi yang sangat rendah ($r = -0,01$). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa pengawasan berbasis teknologi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, baik penelitian ini maupun penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengawasan digital tidak secara langsung menentukan tinggi atau rendahnya job performance. Meskipun pengawasan berbasis teknologi dapat meningkatkan tekanan kerja dan menurunkan kepuasan kerja, pengaruh tersebut tidak secara langsung berdampak pada kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perceived digital surveillance lebih memengaruhi aspek psikologis karyawan dibandingkan dengan output kinerja, sehingga dalam penelitian ini tidak ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap job performance.

Secara teoritis, perceived digital surveillance diperkirakan memiliki pengaruh negatif terhadap job performance, di mana semakin tinggi tingkat pengawasan digital yang dirasakan, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya tekanan psikologis, rasa tidak nyaman, serta potensi gangguan terhadap privasi yang dapat menurunkan motivasi kerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan. Temuan ini sejalan dengan literatur review dari (Giacosa *et al.*, 2023) yang menunjukkan adanya hubungan yang bersifat paradoks antara digital surveillance dan kinerja. Di satu sisi, pengawasan digital dapat meningkatkan kinerja melalui mekanisme kontrol dan evaluasi, tetapi di sisi lain dapat menurunkan kinerja akibat tekanan dan stres yang ditimbulkan. Oleh karena itu, kedua efek yang saling bertentangan tersebut dapat saling menyeimbangkan, sehingga menghasilkan hubungan yang tidak signifikan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perceived digital surveillance tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh

negatif tidak terbukti. Secara teoritis, peningkatan pengawasan digital dapat meningkatkan tekanan kerja yang pada umumnya diharapkan menurunkan kinerja. Namun, penelitian sebelumnya (Doğru, 2021) menunjukkan bahwa meskipun electronic surveillance meningkatkan job tension, kinerja karyawan justru dapat meningkat akibat adanya tekanan, kontrol, dan kekhawatiran terhadap evaluasi kinerja. Hal ini menunjukkan adanya dua mekanisme yang bekerja secara bersamaan, yaitu efek negatif berupa peningkatan stres dan efek positif berupa peningkatan kontrol kerja. Dalam konteks penelitian ini, kedua efek tersebut kemungkinan saling menyeimbangkan, sehingga pengaruh perceived digital surveillance terhadap job performance menjadi tidak signifikan.

4.2.4. Pengaruh Perceived Digital Surveillance terhadap Technostress (H4)

Secara teoritis, perceived digital surveillance diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap technostress, di mana semakin tinggi tingkat pengawasan digital yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat technostress yang dialami karyawan. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya tekanan, kontrol, serta tuntutan penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja digital. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan. Temuan ini dapat dijelaskan melalui hasil systematic literature review dari (Giacosa *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa hubungan antara digital surveillance dan technostress masih belum konsisten dan sangat bergantung pada faktor kontekstual, seperti karakteristik individu, tingkat adaptasi terhadap teknologi, serta dukungan organisasi. Dengan demikian, meskipun secara teoritis pengawasan digital berpotensi meningkatkan technostress, dalam praktiknya pengaruh tersebut tidak selalu muncul secara langsung.

Transactional Theory of Stress yang dikemukakan oleh (Lazarus and Folkman, 1984) menjelaskan bahwa stres muncul sebagai hasil dari proses penilaian individu terhadap tuntutan lingkungan yang dihadapi. Suatu kondisi tidak secara otomatis menimbulkan stres, melainkan bergantung pada bagaimana individu mengevaluasi apakah tuntutan tersebut melebihi kemampuan atau masih dapat dikendalikan. Dengan kata lain, persepsi individu menjadi faktor kunci dalam menentukan apakah suatu stimulus akan memicu stres atau tidak. Dalam konteks perceived digital surveillance, pengawasan digital tidak selalu dipersepsikan sebagai ancaman oleh individu. Meskipun secara teoritis pengawasan dapat meningkatkan tekanan psikologis, dalam praktiknya individu dapat menilai pengawasan tersebut sebagai bagian dari sistem kerja yang wajar, alat untuk

meningkatkan kinerja, atau bahkan sebagai bentuk dukungan organisasi. Selain itu, tingkat literasi digital, pengalaman kerja, serta kebiasaan menggunakan teknologi juga dapat memengaruhi bagaimana individu merespons pengawasan digital tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived digital surveillance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *technostress*. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap pengawasan digital belum tentu memicu stres teknologi apabila individu mampu mengelola atau menerima kondisi tersebut sebagai bagian dari lingkungan kerja. Dengan demikian, berdasarkan Transactional Theory of Stress, tidak signifikannya pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui proses penilaian kognitif individu yang tidak menganggap pengawasan digital sebagai sumber tekanan yang mengancam.

4.2.5. Pengaruh Technostress terhadap Job Performance (H5)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *technostress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Fernández-Fernández *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa meskipun *technostress* memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja ($\beta = -0,022$), pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *technostress* tidak secara nyata menurunkan kinerja individu. Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa individu, khususnya dalam lingkungan kerja yang telah terbiasa dengan penggunaan teknologi, mampu beradaptasi terhadap tekanan yang ditimbulkan oleh teknologi. Dengan demikian, meskipun *technostress* dirasakan, hal tersebut tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja secara langsung. Selain itu, adanya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab profesional mendorong individu untuk tetap mempertahankan performa kerja meskipun menghadapi tekanan teknologi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari (Penado Abilleira *et al.*, 2021) yang menunjukkan bahwa *technostress* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Studi pada tenaga pengajar di Spanyol selama pandemi COVID-19 menemukan bahwa meskipun tingkat *technostress* meningkat, pengaruhnya terhadap penurunan kinerja tidak signifikan secara langsung. Penurunan kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti keterbatasan sumber daya teknologi, kurangnya dukungan organisasi, serta ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat

bahwa hubungan antara technostress dan job performance bersifat kompleks dan tidak selalu linear.

Temuan dalam ini berbeda dengan penelitian dari (Can-Yalçın *et al.*, 2022) yang menemukan bahwa technostress berdampak negatif signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut, tekanan akibat penggunaan teknologi menyebabkan penurunan konsentrasi, meningkatnya kelelahan, serta berkurangnya efektivitas kerja, sehingga karyawan tidak mampu mempertahankan performa secara optimal. Sementara itu, dalam penelitian ini, kondisi tersebut tidak terbukti terjadi secara signifikan, sehingga technostress tidak secara langsung memengaruhi job performance.

Temuan ini berbeda dengan penelitian dari (Saleem and Malik, 2023) yang menunjukkan bahwa tiga dimensi technostress, yaitu *techno complexity*, *techno invasion*, dan *techno overload*, justru memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa technostress tidak selalu berdampak negatif, melainkan dalam kondisi tertentu dapat mendorong peningkatan kinerja. Secara logis, hal ini dapat dijelaskan bahwa individu yang menghadapi tuntutan teknologi cenderung terdorong untuk beradaptasi, meningkatkan keterampilan digital, serta bekerja lebih efisien sehingga kinerja tetap terjaga atau bahkan meningkat. Selain itu, dalam konteks penggunaan teknologi yang semakin intensif, terutama pasca pandemi, karyawan memiliki waktu untuk menyesuaikan diri dengan sistem digital sehingga tekanan yang dirasakan tidak lagi menghambat kinerja.

Penelitian dari (Yasiroh and Suhada, 2025) menunjukkan bahwa technostress memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performance dengan nilai koefisien $\beta = 0.602$, $t\text{-value} = 5.141$, dan $p\text{-value} = 0.000$. Hasil ini mengindikasikan bahwa tekanan teknologi tidak selalu berdampak negatif, tetapi juga dapat berperan sebagai challenge stressor yang justru mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, dalam kondisi tertentu, penggunaan teknologi yang intensif dapat meningkatkan performa karyawan karena memicu adaptasi, efisiensi, dan peningkatan kapasitas kerja. Selain itu, hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja ($\beta = 0.251$; $p = 0.009$) semakin memperkuat bahwa lingkungan kerja berbasis teknologi dapat memberikan dampak produktif apabila didukung kondisi psikologis yang baik.

Penelitian sebelumnya dari (Cahapay and Bangoc II, 2021) menunjukkan bahwa technostress memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja, yang berarti peningkatan tekanan akibat penggunaan teknologi dapat menurunkan kinerja individu. Meskipun demikian,

hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa tingkat kinerja tetap tinggi, yang mengindikasikan bahwa individu masih mampu mempertahankan performa meskipun mengalami tekanan teknologi. Secara logis, kondisi ini dapat dijelaskan bahwa technostress berperan sebagai beban tambahan yang secara bertahap mengurangi efektivitas kerja, bukan secara langsung menurunkan kinerja secara drastis.

4.2.6. Pengaruh Technostress terhadap Job Performance dimoderasi oleh Digital Organizational Culture (H6)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Digital Organizational Culture tidak mampu memoderasi pengaruh technostress terhadap job performance (H6 tidak terbukti), dengan nilai koefisien sebesar $\beta = -0,056$, $t = 0,512$, dan $p = 0,609$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh moderasi tidak signifikan karena $p\text{-value} > 0,05$. Temuan ini berbeda dengan penelitian terdahulu dari (Özkan Alakaş, 2024) yang menunjukkan bahwa digital culture memiliki peran signifikan dalam konteks transformasi digital, khususnya ketika berinteraksi dengan variabel lain seperti kepemimpinan digital. Sebagai contoh, interaksi digital culture dengan digital transformational leadership terhadap digital transformation menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,117$; $p = 0,009$), yang menegaskan bahwa budaya digital dapat memperkuat hubungan antar variabel dalam konteks organisasi.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hal yang berbeda dengan penelitian ini bahwa digital organizational culture berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara kemampuan teknologi dan kinerja organisasi. Misalnya, pada penelitian (An, Lin and Luo, 2024) ditemukan bahwa digital organizational culture secara signifikan memperkuat pengaruh technical AI skills terhadap inovasi organisasi ($\beta = 0,210$; $p < 0,001$) serta pengaruh managerial AI skills terhadap inovasi organisasi ($\beta = 0,272$; $p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya digital dalam organisasi, maka semakin kuat pengaruh kemampuan teknologi terhadap outcome organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Digital Organizational Culture tidak mampu memoderasi hubungan antara technostress dan job performance secara signifikan. Meskipun demikian, penelitian sebelumnya dari (Wang and Zhang, 2025) menunjukkan bahwa digital organizational culture dapat berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antar variabel organisasi, seperti dalam hubungan antara integrasi dan kinerja ESG. Hal ini menunjukkan bahwa

budaya digital organisasi memiliki potensi untuk memperkuat pengaruh antar variabel, namun peran tersebut tidak selalu muncul pada semua konteks hubungan. Dengan demikian, ketidaksignifikanan moderasi dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh digital organizational culture bersifat kontekstual dan bergantung pada jenis hubungan yang diuji.

4.2.7. Pengaruh Digital Overload terhadap Job Performance dimediasi oleh Technostress (H7)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa technostress tidak mampu memediasi hubungan antara digital overload dan job performance, sehingga hipotesis H7 tidak terbukti. Temuan ini dapat dikaitkan dengan penelitian terdahulu dari (Nguyen *et al.*, 2024) yang meneliti hubungan New Ways of Working (NWOW) terhadap job performance melalui technostress. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa meskipun NWOW berpengaruh terhadap peningkatan technostress, variabel technostress tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance ($p = 0,258$), serta tidak mampu memediasi hubungan antara NWOW dan job performance ($\beta = 0,008$; $p = 0,356$). Meskipun variabel independen yang digunakan berbeda di mana penelitian terdahulu menggunakan NWOW sedangkan penelitian ini menggunakan digital overload keduanya memiliki kesamaan dalam konteks peningkatan tuntutan teknologi dalam pekerjaan. Oleh karena itu, hasil tersebut menunjukkan pola yang konsisten bahwa peningkatan tekanan akibat penggunaan teknologi tidak selalu berdampak pada penurunan kinerja melalui mekanisme technostress. Secara konseptual, hal ini dapat dijelaskan bahwa individu dalam lingkungan kerja digital cenderung telah beradaptasi dengan tingginya tuntutan teknologi. Dengan demikian, meskipun digital overload dapat meningkatkan tekanan psikologis, tekanan tersebut tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui technostress.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa technostress tidak mampu memediasi hubungan antara digital overload dan job performance. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun beban penggunaan teknologi yang tinggi berpotensi menimbulkan tekanan, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk diteruskan hingga memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, technostress dalam penelitian ini tidak berfungsi sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara digital overload dan job performance. Temuan ini berbeda dengan penelitian dari (Alvarez-Risco *et al.*, 2021) yang menunjukkan bahwa technostress terbukti berperan sebagai mediator karena tidak langsung memengaruhi kinerja, melainkan melalui variabel lanjutan yaitu kelelahan

(*exhaustion*). Dalam model tersebut, digital overload meningkatkan technostress, kemudian technostress secara signifikan meningkatkan exhaustion, dan pada akhirnya *exhaustion* menurunkan kinerja. Dengan adanya tahapan lanjutan ini, pengaruh menjadi lebih kuat dan signifikan. Sementara itu, dalam penelitian ini, tidak adanya variabel perantara tambahan menyebabkan technostress tidak mampu meneruskan pengaruh digital overload hingga ke job performance.

4.2.8. Pengaruh Perceived Digital Surveillance terhadap Job Performance dimediasi oleh Technostress (H8)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa technostress tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara perceived digital surveillance dan job performance, sehingga hipotesis H8 tidak terbukti. Temuan ini dapat dikaitkan dengan penelitian (Nguyen *et al.*, 2024) yang menguji hubungan antara NWOW, technostress, meaningful work, dan job performance, di mana ditemukan bahwa technostress tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance serta tidak mampu menjadi mediator, baik dalam model sederhana maupun model mediasi berantai ($\beta = 0,003$; $p = 0,308$). Walaupun penelitian terdahulu tidak secara spesifik menguji perceived digital surveillance, konteksnya tetap relevan karena sama-sama berkaitan dengan intensitas penggunaan teknologi dan perubahan sistem kerja digital. Dalam kedua konteks tersebut, teknologi berpotensi menimbulkan tekanan *technostress*, namun tidak selalu berdampak pada kinerja. Secara teoritis, kondisi ini menunjukkan bahwa tekanan yang muncul dari pengawasan digital tidak selalu diterjemahkan sebagai hambatan kinerja. Sebaliknya, dalam beberapa situasi, individu justru mampu mempertahankan performa kerja karena adanya tuntutan profesional, kontrol diri, maupun kemampuan adaptasi terhadap sistem kerja berbasis teknologi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa technostress juga tidak mampu memediasi hubungan antara perceived digital surveillance dan job performance. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pengawasan digital tidak secara signifikan memicu technostress yang kemudian berdampak pada kinerja. Dengan kata lain, technostress tidak berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan tersebut. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yakni (Alvarez-Risco *et al.*, 2021), ditemukan bahwa technostress dapat menjadi mediator ketika terdapat jalur pengaruh tidak langsung yang melibatkan variabel tambahan seperti kelelahan. Namun, dalam penelitian ini, pengaruh tersebut tidak berlanjut karena tidak adanya variabel

lanjutan yang memperkuat dampak technostress. Akibatnya, technostress tidak berfungsi sebagai mekanisme penghubung antara perceived digital surveillance dan job performance.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

- 1) Digital overload tidak berpengaruh langsung terhadap job performance.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel digital overload memiliki arah hubungan negatif terhadap job performance, namun tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya beban digital yang dirasakan oleh pekerja tidak secara langsung menurunkan maupun meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, dalam konteks teleworking di Daerah Istimewa Yogyakarta, faktor digital overload belum menjadi determinan utama terhadap capaian kinerja individu.

- 2) Digital overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap technostress.

Temuan penelitian membuktikan bahwa peningkatan beban kerja berbasis digital secara nyata mendorong meningkatnya tingkat technostress. Artinya, semakin tinggi intensitas penggunaan teknologi dan tuntutan digital yang dialami pekerja, maka semakin besar pula potensi munculnya tekanan psikologis terkait teknologi. Variabel ini menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM berbasis digital.

- 3) Perceived digital surveillance tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance maupun technostress.

Persepsi terhadap pengawasan digital oleh organisasi tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan baik terhadap kinerja maupun tingkat technostress. Meskipun arah hubungan yang ditunjukkan cenderung positif terhadap kinerja dan negatif terhadap technostress, namun secara statistik tidak cukup kuat untuk mendukung hipotesis yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan digital belum tentu menjadi faktor yang menentukan dalam konteks perilaku kerja teleworker.

- 4) Technostress tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance.

Hasil analisis menunjukkan bahwa technostress memiliki hubungan negatif terhadap kinerja, namun tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pekerja mengalami tekanan akibat penggunaan teknologi, kondisi tersebut belum tentu berdampak langsung terhadap penurunan kinerja. Kemungkinan terdapat faktor lain seperti adaptasi individu atau dukungan organisasi yang memitigasi dampak tersebut.

- 5) Digital organizational culture tidak berperan sebagai variabel moderasi.

Interaksi antara digital organizational culture dan technostress tidak terbukti memoderasi hubungan terhadap job performance. Dengan demikian, budaya organisasi berbasis digital dalam penelitian ini belum mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh technostress terhadap kinerja pegawai.

- 6) Technostress tidak memediasi hubungan antar variabel independen dan job performance.

Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa technostress tidak mampu menjadi variabel mediasi baik dalam hubungan antara digital overload maupun perceived digital surveillance terhadap job performance. Hal ini menandakan bahwa mekanisme pengaruh tidak langsung melalui technostress belum terbentuk secara signifikan dalam model penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi organisasi (praktis manajemen SDM)

Organisasi perlu mengelola beban kerja digital secara lebih proporsional guna meminimalkan potensi munculnya technostress. Meskipun tidak berdampak langsung terhadap kinerja, peningkatan technostress dalam jangka panjang berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan. Selain itu, organisasi juga perlu memperkuat dukungan sistem kerja digital yang adaptif, seperti pelatihan teknologi dan pengaturan beban kerja yang realistis.

2) Penguatan strategi manajemen kerja jarak jauh (teleworking)

Mengingat pengawasan digital tidak memberikan pengaruh signifikan, organisasi sebaiknya tidak hanya mengandalkan kontrol berbasis teknologi, tetapi lebih menekankan pada pendekatan berbasis kepercayaan (trust-based management) dan outcome-based performance.

3) Bagi pengembangan teori (akademis)

Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara technostress dan job performance tidak selalu signifikan, sehingga diperlukan pengembangan model teoritis yang mempertimbangkan variabel lain, seperti work-life balance, digital competence, atau organizational support sebagai variabel intervening maupun moderasi.

4) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk:

- Menambahkan variabel lain yang relevan dalam konteks kerja digital
- Menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat dinamika technostress dalam jangka panjang
- Memperluas objek penelitian pada sektor atau wilayah lain agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat

5.3. Implikasi

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka implikasi yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Implikasi terhadap pengelolaan beban kerja digital dan technostress

Mengacu pada temuan bahwa digital overload berpengaruh signifikan terhadap technostress, maka organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap pengelolaan beban kerja berbasis digital. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pengaturan intensitas penggunaan teknologi, penyesuaian beban kerja yang realistis, serta penyediaan dukungan organisasi berupa pelatihan literasi digital. Dengan demikian, potensi munculnya technostress dapat diminimalkan sehingga tidak berkembang menjadi permasalahan yang lebih kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2) Implikasi terhadap strategi peningkatan kinerja dalam sistem teleworking

Mengingat bahwa sebagian besar variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap job performance, maka organisasi disarankan untuk tidak hanya berfokus pada aspek teknologi semata, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih strategis. Faktor tersebut antara lain dukungan organisasi, motivasi kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) yang diduga memiliki peran lebih kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sistem kerja jarak jauh.

3) Implikasi terhadap kebijakan pengawasan digital (digital surveillance)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived digital surveillance tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja maupun technostress. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengevaluasi kembali efektivitas kebijakan pengawasan berbasis digital. Pendekatan pengelolaan kinerja sebaiknya diarahkan pada sistem berbasis kepercayaan (trust-based management) dan pencapaian output (performance-based outcomes), dibandingkan dengan pengawasan yang bersifat ketat dan berpotensi menimbulkan resistensi psikologis.

4) Implikasi terhadap penguatan budaya organisasi digital

Tidak signifikannya peran moderasi digital organizational culture menunjukkan bahwa budaya organisasi digital yang ada belum mampu mengoptimalkan hubungan antara technostress dan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat internalisasi nilai-nilai budaya digital yang adaptif, kolaboratif, dan suportif, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam menghadapi tantangan transformasi digital.

5.4. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian serta implikasi yang telah dirumuskan, maka beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1) Bagi organisasi (institusi atau instansi terkait)

Organisasi disarankan untuk meningkatkan dukungan terhadap pengembangan penelitian, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam era digital. Dukungan tersebut dapat berupa fasilitasi penelitian, penyediaan data, maupun pengembangan kompetensi peneliti dalam mengkaji fenomena kerja berbasis teknologi dengan berbagai pendekatan metodologis. Hal ini penting guna memperkaya perspektif ilmiah serta menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dalam bidang manajemen SDM.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi job performance dalam konteks kerja digital, khususnya dengan mengembangkan variabel-variabel yang belum terbukti signifikan dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan yang berbeda, baik dari segi metode analisis, model penelitian, maupun perluasan objek dan populasi penelitian. Upaya tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas terkait dinamika technostress, digital overload, serta faktor-faktor lain yang relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik dalam aspek formal maupun nonformal organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkareem, A.K. *et al.* (2024) "The dark side of digitalization: examining the impact of digital overload on job autonomy and job satisfaction," *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 22(3), pp. 354–371. Available at: <https://doi.org/10.1108/JICES-07-2023-0091>.
- Abraham, M. *et al.* (2019) "Electronic monitoring at work: The role of attitudes, functions, and perceived control for the acceptance of tracking technologies," *Human Resource Management Journal*, 29(4), pp. 657–675. Available at: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12250>.
- Abu Bakar, M.R. *et al.* (2021) "The Mediating Role of Cloud Computing and Moderating Influence of Digital Organizational Culture Towards Enhancing SMEs Performance," *Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, pp. 447–458. Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-030-90235-3_39.
- Adriatico *et al.* (2022) "An Analysis on the Impact of Choice Overload to Consumer Decision Paralysis," *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies*, pp. 55–75. Available at: <https://doi.org/10.32996/jefas>.
- Adrjan, P. *et al.* (2025) "Working from home after COVID-19: Evidence from job postings in 20 countries," *Labour Economics*, 96(April 2024), pp. 1–23. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102751>.
- Al-Faihani, M. and Al-Alawi, A.I. (2020) "A Literature Review of Organizational Cultural Drivers Affecting the Digital Transformation of the Banking Sector," *2020 International Conference on Data Analytics for Business and Industry: Way Towards a Sustainable Economy, ICDABI 2020*, pp. 1–6. Available at: <https://doi.org/10.1109/ICDABI51230.2020.9325596>.
- Al-Habaibeh, A. *et al.* (2021) "Challenges and opportunities of remotely working from home during Covid-19 pandemic," *Global Transitions*, 3, pp. 99–108. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.glt.2021.11.001>.
- Almeida, F., Rodrigues, H. and Freitas, P. (2024) "'No Need to Dress to Impress' Evidence on Teleworking during and after the Pandemic: A Systematic Review," *Administrative Sciences*, 14(4), pp. 1–34. Available at: <https://doi.org/10.3390/admsci14040076>.
- Althoff, L. *et al.* (2022) "The Geography of Remote Work," *Regional Science and Urban Economics*, 93(February), p. 103770. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2022.103770>.

Alvarez-Risco, A. *et al.* (2021) "Influence of technostress on academic performance of university medicine students in peru during the covid-19 pandemic," *Sustainability (Switzerland)*, 13(16), pp. 1–13. Available at: <https://doi.org/10.3390/su13168949>.

An, M., Lin, J. and Luo, X. (Robert) (2024) "The impact of human AI skills on organizational innovation: The moderating role of digital organizational culture," *Journal of Business Research*, 182, pp. 1–16. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114786>.

Andrulli, R. and Gerards, R. (2023) "How new ways of working during COVID-19 affect employee well-being via technostress, need for recovery, and work engagement," *Computers in Human Behavior*, 139(November 2022). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107560>.

Arikunto, S. (2001) *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.

Athanasiadou, C. and Theriou, G. (2021) "Telework: systematic literature review and future research agenda," *Heliyon*, 7(10), pp. 1–18. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>.

Auton, J.C. and Sturman, D. (2024) "Teleworking during the COVID-19 pandemic: the job demands and job resources associated with telework outcomes," *Australian Psychologist*, 59(4), pp. 341–353. Available at: <https://doi.org/10.1080/00050067.2024.2322707>.

Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007) "The Job Demands-Resources model: State of the art," *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), pp. 309–328. Available at: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.

Baldwin, R. and Okubo, T. (2024) "Are software automation and teleworker substitutes? Preliminary evidence from Japan," *World Economy*, 47(4), pp. 1531–1556. Available at: <https://doi.org/10.1111/twec.13496>.

Bali, S. *et al.* (2025) "Digital Surveillance in the Workplace: A Study of Monitoring Practices Across Organizations in Punjab," *Journal of Neonatal Surgery*, 14(8), pp. 87–94. Available at: <https://doi.org/10.63682/jns.v14i8.6670>.

Ball, K. (2021) *Electronic monitoring and surveillance in the workplace*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Available at: <https://doi.org/10.2760/5137>.

Barriga Medina, H.R. *et al.* (2021) "The influence of work–family conflict on burnout during the covid-19 pandemic: The effect of teleworking overload," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), pp. 1–22. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>.

- Blahopoulou, J. *et al.* (2022) "Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. Lessons learned during COVID-19 lockdown in Spain," *Current Psychology*, 41(5), pp. 2507–2520. Available at: <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02873-x>.
- Bondanini, G. *et al.* (2020) "Technostress dark side of technology in the workplace: a scientometric analysis," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), pp. 1–25. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph17218013>.
- Bondanini, G. *et al.* (2025) "Digital Connectivity at Work: Balancing Benefits and Risks for Engagement, Technostress, and Performance," *Administrative Sciences*, 15(10), pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/10.3390/admsci15100398>.
- Cabarcos, M.Á.L.- and Rodríguez, Paula Vázquez-Piñeiro, L.M.Q.- (2022) "An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours," *Journal of Business Research*, 140, pp. 361–369. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>.
- Cahapay, M.B. and Bangoc II, N.F. (2021) "Technostress, Work Performance, Job Satisfaction, and Career Commitment of Teachers amid COVID-19 Crisis in the Philippines," *INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATIONAL RESEARCH AND INNOVATION*, 27(08), pp. 260–275.
- Camacho, S. and Barrios, A. (2022) "Teleworking and technostress: early consequences of a COVID-19 lockdown," *Cognition, Technology and Work*, 24(3), pp. 441–457. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10111-022-00693-4>.
- Campo, A.M.D.V., Avolio, B. and Carlier, S.I. (2021) "The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19," *Global Business Review*, pp. 1–19. Available at: <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>.
- Can-Yalçın, R. *et al.* (2022) "The Mediating Role of Organisational Cynicism on the Relationship Between Technostress and Job Performance: A Research on Teachers," *Sosyoekonomi*, 30(54), pp. 73–99. Available at: <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2022.04.04>.
- Carillo, K. *et al.* (2020) "Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France," *European Journal of Information Systems*, 30(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512>.
- Caro, M., Navarro, C.J.G. and Ruiz, A.F.J. (2020) "Digital technologies and firm performance: The role of digital organisational culture," 2, pp. 1–9.
- Chen, Y., Kamaruzaman, F.M. and Nasir, M.K.M. (2025) "A Study on Language Anxiety and Learning Self-Awareness of Vocational College Students Under Digital Information Overload,"

Forum for Linguistic Studies, 7(7), pp. 414–434. Available at:
<https://doi.org/10.30564/fls.v7i7.10435>.

Cohen, J. (1988) *STATISTICAL POWER ANALYSIS for the BEHAVIORAL SCIENCES*. LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS.

Consiglio, C. *et al.* (2023) “Techno-Stress Creators, Burnout and Psychological Health among Remote Workers during the Pandemic: The Moderating Role of E-Work Self-Efficacy,” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(22), pp. 1–23. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph20227051>.

Cyfert, S. *et al.* (2025) “Reframing the digital strategy–organisational culture relationship: a contingency-theoretic study of digital transformation in Polish energy SMEs,” *Journal of Strategy and Management*, 18(4), pp. 849–872. Available at: <https://doi.org/10.1108/jsma-05-2025-0155>.

Dealls (2025) *10 Co-Working Space Jogja, Pilihan Tepat Untuk Jadi Produktif!*, *dealls.com*. Available at: <https://dealls.com/pengembangan-karir/co-working-space-jogja#apa-itu-co-working-space>?

Dilman, don A., Smyth, J.D. and Christian, L. melani (2014) *INTERNET , PHONE , MAIL , SURVEYS*. *Dinas Komunikasi dan Informatika - Daerah Istimewa Yogyakarta (2024) dinas kominfo*. Available at: <https://diskominfo.jogjaprov.go.id/>.

Doğru, Ç. (2021) “The Effects of Electronic Surveillance on Job Tension, Task Performance and Organizational Trust,” *Business Systems Research*, 12(2), pp. 125–143. Available at: <https://doi.org/10.2478/bsrj-2021-0023>.

Elsamani, Y. and Kajikawa, Y. (2024) *How teleworking adoption is changing the labor market and workforce dynamics?*, *PLoS ONE*. Available at: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0299051>.

Estrada-Muñoz, C. *et al.* (2020) “Teacher technostress in the chilean school system,” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph17155280>.

Falla, J.F.S. *et al.* (2025) “Agile healthcare: The role of information technology ambidexterity and human resource practices fostering workforce agility and job performance,” *International Journal of Industrial Ergonomics*, 110, pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2025.103818>.

Farmania, A., Elsyah, R.D. and Fortunisa, A. (2022) “The Phenomenon of Technostress during the COVID-19 Pandemic Due to Work from Home in Indonesia,” *Sustainability*, 14(14), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.3390/su14148669>.

- Faryabi, R. *et al.* (2022) "Stress Coping Styles in Family and Relatives of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Patients in the South of Iran: Application of Lazarus and Folkman's Theory of Stress Coping," *The Open Public Health Journal*, 15(1), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.2174/18749445-v15-e220927-2021-243>.
- Fernández-Fernández, M. *et al.* (2023) "The impact of teleworking technostress on satisfaction, anxiety and performance," *Heliyon*, 9(6). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17201>.
- Fettahoglu, S. and Yikilmaz, I. (2025) "Reframing Technostress for Organizational Resilience: The Mediating Role of Techno-Eustress in the Performance of Accounting and Financial Reporting Professionals," *Systems*, 13(7), pp. 1–23. Available at: <https://doi.org/10.3390/systems13070550>.
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981) "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error," *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp. 39–50.
- Gabbiadini, A., Paganin, G. and Simbula, S. (2023) "Teaching after the pandemic: The role of technostress and organizational support on intentions to adopt remote teaching technologies," *Acta Psychologica*, 236, pp. 1–9. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.103936>.
- Galvez, A., Tirado, F. and Martinez, M.Jesus. (2020) "Work-life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain," *Sustainability (Switzerland)*, 12(9), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.3390/SU12093567>.
- Gazi, M.A.I. *et al.* (2025) "The mediating role of organizational commitment and corporate social responsibility in the relationship between leadership style and job performance: An empirical study," *Acta Psychologica*, 260(August). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105656>.
- Giacosa, E. *et al.* (2023) "Stress-inducing or performance-enhancing? Safety measure or cause of mistrust? The paradox of digital surveillance in the workplace," *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2), pp. 1–13. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100357>.
- Glavin, P., Bierman, A. and Schieman, S. (2024) "Private Eyes, They See Your Every Move: Workplace Surveillance and Worker Well-Being," *Social Currents*, 11(4), pp. 327–345. Available at: <https://doi.org/10.1177/23294965241228874>.
- González, R.M.R., Guijarro, A.M. and Guzmán, G.M. (2023) "Digital organizational culture and absorptive capacity as precursors to supply chain resilience and sustainable performance," *Journal of Cleaner Production*, pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138411>.

- Graf, B. and Antoni, C.H. (2021) "The relationship between information characteristics and information overload at the workplace - a meta-analysis," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), pp. 143–158. Available at: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1813111>.
- Grisold, T. et al. (2024) "Digital Surveillance in Organizations," *Business and Information Systems Engineering*, 66(3), pp. 401–410. Available at: <https://doi.org/10.1007/s12599-024-00866-7>.
- Grover, V., Tseng, S.L. and Pu, W. (2022) "A theoretical perspective on organizational culture and digitalization," *Information and Management*, 59(4), pp. 1–13. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103639>.
- Hair, J. F., Hult, G.T.M. and Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014) "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)."
- Hair, J.F. et al. (2019) "When to use and how to report the results of PLS-SEM," *European Business Review*, 31(1), pp. 2–24. Available at: <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Haji-Othman, Y., Sheh Yusuff, M.S. and Md Hussain, M.N. (2024) "Data Analysis Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in Conducting Quantitative Research," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(10), pp. 2380–2388. Available at: <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i10/23364>.
- Hernaus, T. et al. (2026) "Contextualizing job design for individual work performance: The role of organizational strategy and structure," *Technology in Society*, 85(June 2025), pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.103147>.
- Jewapatarakul, D. and Ueasangkomsate, P. (2024) "Digital Organizational Culture, Organizational Readiness, and Knowledge Acquisition Affecting Digital Transformation in SMEs from Food Manufacturing Sector," *SAGE Open*, 14(4), pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/10.1177/21582440241297405>.
- Kalischko, T. and Riedl, R. (2021) "Electronic Performance Monitoring in the Digital Workplace: Conceptualization, Review of Effects and Moderators, and Future Research Opportunities," *Frontiers in Psychology*, 12(May), pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633031>.
- Kaya, A. et al. (2025) "Social Media Addiction, Perceived Social Support, Sleep Disorder, and Job Performance in Healthcare Professionals: Testing a Moderated Mediation Model," *International Journal of Mental Health Promotion*, 27(8), pp. 1149–1163. Available at: <https://doi.org/10.32604/ijmh.2025.067388>.

Kayas, O.G. (2023) "Workplace surveillance: A systematic review, integrative framework, and research agenda," *Journal of Business Research*, 168(May 2022), p. 114212. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114212>.

Kensbock, J.M. and Stöckmann, C. (2021) "'Big brother is watching you': surveillance via technology undermines employees' learning and voice behavior during digital transformation," *Journal of Business Economics*, 91(4), pp. 565–594. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11573-020-01012-x>.

Kesenheimer, J.S. *et al.* (2025) "Out of office: A diary study on remote work's impact on well-being through psychological basic needs," *Acta Psychologica*, 257(May), pp. 1–9. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105085>.

Khalequzzaman, M. *et al.* (2025) "Digital transformation stressors in banking: Technostress as a mediator and organizational support as a moderator of job performance," *Acta Psychologica*, 260, pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105612>.

Khlaif, Z.N. *et al.* (2023) "How remote leaning during crisis affect technostress levels experienced by academicians," *Education and Information Technologies*, 28(9), pp. 1–26. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11651-6>.

Koopmans, L. *et al.* (2014) "Construct validity of the individual work performance questionnaire," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), pp. 331–337. Available at: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>.

Krajčík, M., Schmidt, D.A. and Baráth, M. (2023) "Hybrid Work Model: An Approach to Work–Life Flexibility in a Changing Environment," *Administrative Sciences*, 13(6), pp. 1–16. Available at: <https://doi.org/10.3390/admsci13060150>.

Kraus, S., Ferraris, A. and Bertello, A. (2023) "The future of work: How innovation and digitalization re-shape the workplace," *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(4), pp. 1–7. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100438>.

Kuruzovich, J. *et al.* (2021) "Telecommuting and Job Outcomes: A Moderated Mediation Model of System Use, Software Quality, and Social Exchange Jason," 32(3), pp. 167–186.

Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*.

Lee, C.C. *et al.* (2022) "The Effects of Leader Emotional Intelligence, Leadership Styles, Organizational Commitment, and Trust on Job Performance in the Real Estate Brokerage Industry," *Frontiers in Psychology*, 13, pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881725>.

- Lehman, A. and Miller, S.J. (2020) "A theoretical conversation about responses to information overload," *Information (Switzerland)*, 11(8), pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.3390/INFO11080379>.
- Leonardi, P.M. and Treem, J.W. (2020) "Behavioral Visibility: A new paradigm for organization studies in the age of digitization, digitalization, and datafication," *Organization Studies*, 41(12), pp. 1601–1625. Available at: <https://doi.org/10.1177/0170840620970728>.
- Levante, A. *et al.* (2025) "Emotional exhaustion faced by Italian female teaching staff during COVID-19 pandemic: A sequential mediation model applying coping strategies, self-efficacy for online teaching, and technostress," *International Journal of Educational Research Open*, 8, pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100403>.
- Li, X., Seah, R.Y.T. and Yuen, K.F. (2025) "Mental wellbeing in digital workplaces: The role of digital resources, technostress, and burnout," *Technology in Society*, 81, pp. 1–12. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.102844>.
- Li, Y., Chen, C. and Yuan, Y. (2025) "Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0: The impact of after-hours connectivity and organizational support on employee psychological distress," *Acta Psychologica*, 253(October 2024), p. 104710. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104710>.
- Lim, D. (2025) *Apakah Kerja Remote Bisa Picu Burnout Lebih Cepat daripada di Kantor?*, *recruitfirst.co.id*. Available at: <https://www.recruitfirst.co.id/id/blog/apakah-kerja-remote-bisa-picu-burnout-lebih-cepat-daripada-di-kantor/>.
- Loh, X.K. *et al.* (2022) "The Dark Side of Mobile Learning via Social Media: How Bad Can It Get?," *Information Systems Frontiers*, 24(6), pp. 1887–1904. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10202-z>.
- Malewska, K. *et al.* (2024) "The missing link between digital transformation and business model innovation in energy SMEs: The role of digital organisational culture," *Energy Policy*, 192, pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2024.114254>.
- Marsh, E., Vallejos, E.P. and Spence, A. (2022a) "The digital workplace and its dark side: An integrative review," *Computers in Human Behavior*, 128, pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>.
- Marsh, E., Vallejos, E.P. and Spence, A. (2022b) "The digital workplace and its dark side: An integrative review," *Computers in Human Behavior*, 128, pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>.

- Martin, L., Hauret, L. and Fuhrer, C. (2022) "Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings," *PLoS ONE*, 17, pp. 1–23. Available at: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>.
- Maryani, Y., Entang, M. and Tukiran, M. (2023) "The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City," *International Journal of Social Management and Administration (IJOSMAS)*, 2(02), pp. 14–22.
- Mattern, J., Lansmann, S. and Hüllmann, J. (2021) "Association for Information Systems AIS Electronic Library (AISeL) It ' s not that bad ! Perceived Stress of Knowledge Workers During Enforced Working From Home due to COVID-19 It ' s not that bad ! Perceived stress of knowledge workers during enforced," *Association for Information Systems AIS Electronic Library (AISeL) Wirtschaftsinformatik*, pp. 1–18.
- McAllister, M.J. *et al.* (2022) "The effect of training and workstation adjustability on teleworker discomfort during the COVID-19 pandemic," *Applied Ergonomics*, (March), pp. 1–9. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2022.103749>.
- Miftahudin, H. (2025) *Daftar Pekerjaan Remote dan Part Time Paling Diminati di 2025*, *metrotvnews.com*. Available at: <https://www.metrotvnews.com/read/KvJCL6me-daftar-pekerjaan-remote-dan-part-time-paling-diminati-di-2025> (Accessed: December 28, 2025).
- Nguyen, P.N.D. *et al.* (2024) "Linking New Ways of Working to Employee Performance in Emerging Countries: The Interplay of Technostress, and Meaningful Work," *SAGE Open*, 14(4), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.1177/21582440241289988>.
- Nunnally, J. and Bernstein, I. (1994) "Psychometric theory 3rd ed. 1994 McGraw-Hill," *New York, NY*, 19(3), pp. 303–305.
- Obbarius, N. *et al.* (2021) "A Modified Version of the Transactional Stress Concept According to Lazarus and Folkman Was Confirmed in a Psychosomatic Inpatient Sample," *Frontiers in Psychology*, 12(March), pp. 1–12. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.584333>.
- Özkan Alakaş, E. (2024) "Digital transformational leadership and organizational agility in digital transformation: Structural equation modelling of the moderating effects of digital culture and digital strategy," *Journal of High Technology Management Research*, 35(2), pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2024.100517>.
- Penado Abilleira, M. *et al.* (2021) "Technostress in Spanish University Teachers During the COVID-19 Pandemic," *Frontiers in Psychology*, 12(February), pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.617650>.

Rademaker, T., Klingenberg, I. and Süß, S. (2025) *Leadership and technostress: a systematic literature review, Management Review Quarterly*. Springer International Publishing. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00385-x>.

Ragu-Nathan, T.S. *et al.* (2008) "The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and validation," *Information Systems Research*, 19(4), pp. 417–433. Available at: <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>.

Rasool, T., Warraich, N.F. and Sajid, M. (2022) "Examining the Impact of Technology Overload at the Workplace: A Systematic Review," *SAGE Open*, 12(3), pp. 1–18. Available at: <https://doi.org/10.1177/21582440221114320>.

Ravid, D.M. *et al.* (2020) "EPM 20/20: A Review, Framework, and Research Agenda for Electronic Performance Monitoring," *Journal of Management*, 46(1), pp. 100–126. Available at: <https://doi.org/10.1177/0149206319869435>.

Ribeiro, J., Silva, F.P. da and vieira, P.R. (2024) "Journal of Innovation & Knowledge," *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), pp. 1–19. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100235>.

Ribeiro, J., da Silva, F.P. and Vieira, P.R. (2024) "Remote workers' well-being: Are innovative organizations really concerned? A bibliometrics analysis," *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(4), pp. 1–19. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100595>.

Rodríguez, A.L.L. *et al.* (2023) "Digitalization beyond technology: Proposing an explanatory and predictive model for digital culture in organizations," *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(3), pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100409>.

Rothbard, N.P. *et al.* (2022) "Omg! My Boss Just Friended Me: How Evaluations of Colleagues' Disclosure, Gender, and Rank Shape Personal/Professional Boundary Blurring Online," *Academy of Management Journal*, 65(1), pp. 35–65. Available at: <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0755>.

Saidy, J., Garanti, Z. and Sadaka, R. (2022) "Technostress Creators and Job Performance Among Frontliners: Theorizing the Moderating Role of Self-Efficacy," *Frontiers in Psychology*, 13(June), pp. 1–20. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827027>.

Saleem, F. and Malik, M.I. (2023) "behavioral sciences A Moderated Mediation Model," *behavioral sciences (MDPI)*, 13(1014), pp. 1–17.

Sanjeeva Kumar, P. (2024) "TECHNOSTRESS: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies," *Computers in Human Behavior Reports*, 16, p. 100475. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100475>.

- Scheepers, L., Angerer, P. and Dragano, N. (2022) "Digitalisation in Craft Enterprises: Perceived Technostress, Readiness for Prevention and Countermeasures—A Qualitative Study," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph191811349>.
- Schmitt, J.B., Breuer, J. and Wulf, T. (2021) "From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic," *Computers in Human Behavior*, 124, pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106899>.
- Sekaran, U. and bougie, roger (2016) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, John Wiley & Sons Ltd. All. Available at: <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>.
- Shahrzadi, L. *et al.* (2024) "Causes, consequences, and strategies to deal with information overload: A scoping review," *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(2), pp. 1–12. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2024.100261>.
- Shahzad, K., Imran, F. and Butt, A. (2025) "Digital Transformation and Changes in Organizational Structure: Empirical Evidence from Industrial Organizations," *Research Technology Management*, 68(3), pp. 25–40. Available at: <https://doi.org/10.1080/08956308.2025.2465706>.
- Shin, J., Mollah, A.M. and Choi, J. (2023) "Sustainability - Free Full-Text - Sustainability and Organizational Performance in South Korea- The Effect of Digital Leaders," *Sustainability*, 15, pp. 1–15.
- Siegel, R., König, C.J. and Lazar, V. (2022) "The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis," *Computers in Human Behavior Reports*, 8(August), pp. 1–13. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100227>.
- Singh, P. *et al.* (2022) "Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing," *Journal of Business Research*, 151(June), pp. 269–286. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002>.
- Šmite, D. *et al.* (2023) "From forced Working-From-Home to voluntary working-from-anywhere: Two revolutions in telework," *Journal of Systems and Software*, 195, pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111509>.
- Smith, A.C. *et al.* (2021) "Digital overload among college students: Implications for mental health app use," *Social Sciences*, 10(8), pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/10.3390/socsci10080279>.

Suhada (2025) "Teleworker Performance: Pengaruh Workspace Spirituality, Moderasi Digital Skill dan Mediasi Work Innovative Behavior," p. 20.

Tafesse, W. *et al.* (2024a) "Digital Overload, Coping Mechanisms, and Student Engagement: An Empirical Investigation Based on the S-O-R Framework," *SAGE Open*, 14(1), pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/10.1177/21582440241236087>.

Tafesse, W. *et al.* (2024b) "Digital Overload, Coping Mechanisms, and Student Engagement: An Empirical Investigation Based on the S-O-R Framework," *SAGE Open*, pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/10.1177/21582440241236087>.

Tapasco-alzate, O. *et al.* (2024) "Drivers of teleworker productivity : A systematic review of the empirical evidence," *Communications in Science and Technology*, 9(2), pp. 386–397.

Tarafdar, M., Tu, Q. and Ragu-Nathan, T. (2010) "Impact of technostress on end-user satisfaction and performance," *Journal of Management Information Systems*, 27(3), pp. 303–334. Available at: <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311>.

Trenerry, B. *et al.* (2021) "Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors," *Frontiers in Psychology*, 12(March), pp. 1–24. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>.

Udushirinwa, C.C., McVicar, A. and Teatheredge, J. (2023) "Utilization of Job Demands-Resources (JD-R) Theory to Evaluate Workplace Stress Experienced by Health Care Assistants in a UK In-Patient Dementia Unit after 10 Years of National Financial Austerity (2008–2018)," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1). Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph20010065>.

Vartiainen, M. (2021) "Telework and Remote Work Toffler ' s Vision of Telework in 1980," *Oxford Research Encyclopedias, Psychology*, pp. 1–32.

de Vaujany, F.X. *et al.* (2021) "Control and Surveillance in Work Practice: Cultivating Paradox in 'New' Modes of Organizing," *Organization Studies*, 42(5), pp. 675–695. Available at: <https://doi.org/10.1177/01708406211010988>.

Waizenegger, L. *et al.* (2020) "An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19," *European Journal of Information Systems*, 29(4), pp. 429–442. Available at: <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>.

Wang, S. and Zhang, H. (2025) "How does digital supply chain transformation determine environmental, social, and governance (ESG) performance? Mediating role of firm integration and moderating effect of organizational digital culture," *Operations Management Research*, 18(3), pp. 960–986. Available at: <https://doi.org/10.1007/s12063-025-00561-0>.

- Wang, X., Kim, S.H. and Mokhtarian, P.L. (2024a) "Identifying teleworking-related motives and comparing telework frequency expectations in the post-pandemic world: A latent class choice modeling approach," *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 186(April), pp. 1–20. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2024.104070>.
- Wang, X., Kim, S.H. and Mokhtarian, P.L. (2024b) "Identifying teleworking-related motives and comparing telework frequency expectations in the post-pandemic world: A latent class choice modeling approach," *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 186(March 2023), pp. 1–20. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2024.104070>.
- Weitzer, J. *et al.* (2021) "Working from home, quality of life, and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: a cross-sectional study," *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8), pp. 1823–1837. Available at: <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01692-0>.
- Wirtz, J. *et al.* (2023) "Digital service technologies, service robots, AI, and the strategic pathways to cost-effective service excellence," *Service Industries Journal*, 43(15), pp. 1–25. Available at: <https://doi.org/10.1080/02642069.2023.2226596>.
- Xie, W. and Yang, R. (2025) "Exploring the influence of individual digitalization on technostress in Chinese IT remote workers: The mediating role of Information Processing demands and the Job Complexity," *Acta Psychologica*, 255(March), pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104882>.
- Yan, J. *et al.* (2021) "Hospitality workers' COVID-19 risk perception and depression: A contingent model based on transactional theory of stress model," *International Journal of Hospitality Management*, 95(October 2020), pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102935>.
- Yang, Y. *et al.* (2025) "Defensive routines as coping mechanisms against technostress: roles of digital leadership and employee goal orientation," *Technological Forecasting and Social Change*, 216, pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2025.124143>.
- Yasiroh, Y.Y. and Suhada (2025) "International Journal of Economics and Sociology," *International Journal of Economics and Management Research*, 4(3), pp. 426–437.
- Yu, A. (2020) "Digital surveillance in post-coronavirus China: A feminist view on the price we pay," *wiley online library*, 27(5), pp. 774–777. Available at: <https://doi.org/10.1111/gwao.12471>.
- Yunianto, C. (2021) "Creative Industry Development Policy in the Special Region of Yogyakarta Province, Indonesia," *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(4), pp. 1–8. Available at: <http://nusantarahasanaajournal.com/index.php/nhj/article/view/279>.

Zhang, S. *et al.* (2025) "Anxiety or engaged? Research on the impact of technostress on employees' innovative behavior in the era of artificial intelligence," *Acta Psychologica*, 259(June), pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105442>.

Zhen, Z. *et al.* (2021) "Nexus of digital organizational culture, capabilities, organizational readiness, and innovation: Investigation of smes operating in the digital economy," *Sustainability*, 13(2), pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/10.3390/su13020720>.

LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESTIONER

➤ Digital Overload

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya sering merasa kewalahan karena terlalu banyak aplikasi atau teknologi digital yang harus saya gunakan untuk bekerja.					
2	Gangguan digital (Notifikasi, chat, atau gangguan dari perangkat) yang terus-menerus membuat saya sulit berkonsentrasi pada pekerjaan saya.					
3	Saya sering mengalami stres atau kecemasan akibat ketergantungan saya pada teknologi digital dalam pekerjaan.					
4	Tuntutan dan keterbatasan penggunaan teknologi digital sering kali mengurangi rasa otonomi atau kebebasan saya dalam bekerja.					
5	Penggunaan teknologi digital yang berlebihan dalam pekerjaan saya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja saya secara keseluruhan.					
6	Saya sering merasa lelah secara mental atau mengalami kelelahan kerja akibat penggunaan teknologi digital yang terus-menerus dalam pekerjaan saya.					

➤ **Perceived Organizational Surveillance**

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja di lingkungan kerja yang sangat bergantung pada otomatisasi.					
2	Aktivitas kerja saya dipantau melalui sistem digital atau aplikasi kerja yang digunakan oleh organisasi.					
3	Saya menggunakan platform komunikasi atau kolaborasi digital untuk keperluan pekerjaan.					
4	Waktu kerja, kehadiran daring, atau aktivitas login–logout saya tercatat secara digital oleh sistem organisasi.					
5	Progres tugas, hasil kerja, atau aktivitas kerja saya terekam dan dapat ditelusuri melalui sistem digital.					
6	Perangkat kerja digital yang saya gunakan secara otomatis mengirimkan data terkait aktivitas kerja saya.					

➤ **Technostress**

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menghabiskan lebih sedikit waktu bersama keluarga akibat penggunaan teknologi dalam pekerjaan saya.					
2	Teknologi memaksa saya untuk tetap terhubung dengan pekerjaan, bahkan saat sedang berlibur.					
3	Saya merasa teknologi mengganggu kehidupan pribadi saya.					
4	Saya merasakan adanya ancaman yang terus-menerus terhadap keamanan pekerjaan saya akibat munculnya teknologi baru.					
5	Saya harus terus memperbarui keterampilan saya agar tetap kompetitif dan tidak tergantikan oleh teknologi.					
6	Beban kerja saya meningkat akibat semakin kompleksnya teknologi yang digunakan dalam pekerjaan.					

➤ **Digital Organizational Culture (DOC)**

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Di tempat saya bekerja, antar tim dapat bekerja sama dengan baik dalam program inovasi dan transformasi digital.					
2	Di tempat saya bekerja, terdapat arah atau komitmen yang jelas untuk mengikuti dan menerapkan perubahan teknologi digital sebagai bagian dari budaya kerja.					
3	Di tempat saya bekerja, inovasi digital dan perubahan cara kerja berbasis teknologi dianggap wajar dan menjadi kebiasaan dalam organisasi.					
4	Di tempat saya bekerja, strategi atau arah kebijakan digital disampaikan kepada karyawan melalui media komunikasi organisasi, dan masukan karyawan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.					

➤ **Job Performance**

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersedia mengambil tugas tambahan dalam pekerjaan saya.					
2	Saya memulai tugas baru setelah menyelesaikan tugas sebelumnya.					
3	Saya mengerjakan tugas-tugas yang menantang ketika tugas tersebut tersedia.					
4	Saya secara aktif berupaya untuk mempertahankan pengetahuan kerja saya agar tetap mutakhir.					
5	Saya berusaha menjaga keterampilan kerja saya agar tetap berkembang dan sesuai kebutuhan pekerjaan.					
6	Saya sering mencari atau membuat solusi kreatif ketika menghadapi masalah atau tantangan baru dalam pekerjaan.					
7	Saya terus mencari tantangan baru untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					

Lampiran 2 DOKUMENTASI

