



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 7 Nomor1, 2024  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 06/01/2024  
 Reviewed : 19/01/2024  
 Accepted : 21/01/2024  
 Published : 24/01/2024

**Khristin Ferrosnita**<sup>1</sup>  
**Joni Yusufa**<sup>2</sup>  
**Yoke Pribadi**  
**Kornarius**<sup>3</sup>  
**Angela Caroline**<sup>4</sup>  
**Agus Gunawan**<sup>5</sup>

## **PENGARUH TECHNOSTRESS TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR**

### **Abstrak**

Dalam era digital, teknologi telah menjadi bagian penting dari kehidupan manusia, termasuk dalam dunia kerja. Teknologi dapat meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga dapat menimbulkan stres bagi pekerja. Stres yang disebabkan oleh penggunaan teknologi disebut technostress. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh technostress terhadap Innovative Work Behavior (IWB). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan studi literatur dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan X. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan program statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa technostress tidak berpengaruh terhadap Innovative Work Behaviour. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mengalami technostress tidak lebih rendah atau lebih tinggi dalam menunjukkan perilaku kerja yang kreatif dan inovatif dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengalami technostress.

**Kata Kunci:** Technostress, Innovative Work Behaviour, Work

### **Abstract**

In the digital era, technology has become an important part of human life, including in the world of work. Technology can increase work productivity, but it can also cause stress for workers. Stress caused by the use of technology is called technostress. The purpose of this study is to examine the effect of technostress on Innovative Work Behavior (IWB). This research uses quantitative research methods. Data collection techniques in this study with literature study and questionnaire distribution. The population of this study were employees of company X. The sampling technique in this study used saturated sample technique. The data that has been collected is then analyzed using the SPSS statistical program. The results showed that technostress has no effect on Innovative Work Behavior. This means that employees who experience technostress are not lower or higher in showing creative and innovative work behavior compared to employees who do not experience technostress.

**Keywords:** Technostress, Innovative Work Behavior, Work

### **PENDAHULUAN**

Dalam era digital yang terus berkembang, teknologi telah menjadi sebuah elemen integral dalam kehidupan sehari-hari manusia, terutama dalam dunia kerja. Transformasi ini memperkenalkan berbagai alat, platform, dan sistem digital yang secara signifikan memengaruhi cara kita bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi satu sama lain. Teknologi memungkinkan kemudahan akses terhadap informasi, mempercepat proses kerja, dan memfasilitasi kolaborasi baik secara lokal maupun global, hal ini juga menciptakan peluang baru dalam menciptakan solusi inovatif dan mendukung perkembangan sektor bisnis (Fauzi et al., 2023).

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Katolik Parahyangan

Email : [khristinferrosnita@gmail.com](mailto:khristinferrosnita@gmail.com), [joniyusufa81@gmail.com](mailto:joniyusufa81@gmail.com), [yoke.pribadi@unpar.ac.id](mailto:yoke.pribadi@unpar.ac.id), [angela.caroline@unpar.ac.id](mailto:angela.caroline@unpar.ac.id), [agus\\_gun@unpar.ac.id](mailto:agus_gun@unpar.ac.id)

Peran teknologi yang semakin besar telah menciptakan perubahan yang signifikan dalam paradigma kerja, mengubah cara organisasi beroperasi serta menuntut adaptasi kontinu dalam menghadapi tantangan yang muncul di lingkungan kerja yang semakin terhubung secara digital. Di sisi lain teknologi juga dapat menimbulkan stress bagi pekerja, kemajuan teknologi yang cepat dan terus-menerus, bersamaan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat, dapat menimbulkan berbagai jenis stres yang dikenal sebagai technostress. Technostress adalah jenis stres yang disebabkan oleh teknologi, yaitu kondisi ketidaknyamanan yang diakibatkan oleh ketidakmampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi atau kondisi ketergantungan terhadap teknologi yang menyebabkan ketidaknyamanan secara fisik maupun psikologis (Suryanto & Sasi, 2017).

Dalam era saat ini, kunci utama kesuksesan perusahaan terletak pada kemampuannya untuk menghasilkan ide-ide yang menyediakan solusi bagi permasalahan yang timbul di pasar. Ketika perusahaan mampu menangani masalah-masalah ini, dampak positifnya terlihat melalui peningkatan kinerja, daya saing melalui produk atau jasa yang unik, serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Stoffers et al., 2020; Wu & Wu, 2019). Salah satu upaya untuk menghasilkan ide solusi adalah dengan dilakukannya Innovative work behavior (IWB).

Innovative work behavior adalah perilaku kerja yang mencakup kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, mengadopsi perubahan, dan menerapkan solusi kreatif dalam konteks pekerjaan. Perilaku kerja inovatif melibatkan kemampuan untuk berpikir out-of-the-box, mengidentifikasi peluang baru, dan mengembangkan solusi yang unik untuk tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Ini melibatkan kreativitas, fleksibilitas, dan kemauan untuk mengambil risiko yang terkait dengan inovasi. Perilaku kerja inovatif dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam hal peningkatan efisiensi, peningkatan kualitas, dan kemajuan dalam mencapai tujuan bisnis (Shanker et al., 2017).

Penelitian terdahulu oleh (Suhadirman & Saragih, 2022) meneliti technostress dan work life balance pada karyawan: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, hasil pengujian menemukan arah yang berbeda dengan temuan di penelitian sebelumnya. Technostress ditemukan memiliki arah positif terhadap work-life balance. Selanjutnya, penelitian ini juga tidak menemukan peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan technostress dan work-life balance. Penelitian serupa oleh (Aini, 2023) meneliti pengaruh learning agility dan dukungan teknologi informasi terhadap kinerja inovatif karyawan melalui technostress sebagai variabel mediasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa learning agility dan dukungan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif melalui technostress.

Penelitian lain meneliti pengaruh technostress terhadap kepuasan kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan sebagai variabel intervening di PDAM Kota Malang oleh (Nisak, 2020) menunjukkan bahwa technostress memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stress yang dirasakan pegawai akibat penggunaan teknologi, maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan bukan merupakan variabel mediasi antara technostress terhadap kepuasan kerja.

Kebaharuan penelitian ini adalah variabel technostress yang belum pernah diuji terhadap Innovative Work Behavior sebelumnya menjadi kebaruan dalam penelitian ini. Temuan ini mendorong perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi Innovative Work Behavior (IWB) secara lebih signifikan, hal ini dapat membantu organisasi memfokuskan upaya pada elemen yang lebih berpengaruh terhadap inovasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh technostress terhadap Innovative Work Behavior (IWB).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan studi literatur dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan X yang berjumlah 89 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada

penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik ini digunakan jika populasi penelitian relatif kecil, atau jika peneliti ingin mendapatkan gambaran yang lengkap tentang populasi (Ramdhan, 2021). Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan program statistik SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukuran atau pertanyaan dalam penelitian dapat mengukur konstruk yang ingin diukur. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dengan akurat.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel IWB

Indikator	R hitung	Status
IWB1	.543**	Valid
IWB2	.794**	Valid
IWB3	.760**	Valid
IWB4	.816**	Valid
IWB5	.811**	Valid
IWB6	.681**	Valid
IWB7	.764**	Valid
IWB8	.759**	Valid
IWB9	.902**	Valid
IWB10	.871**	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Technostress

Indikator	R hitung	Status
TNS1	.590**	Valid
TNS2	.716**	Valid
TNS3	.684**	Valid
TNS4	.659**	Valid
TNS5	.642**	Valid
TNS6	.673**	Valid
TNS7	.670**	Valid

TNS8	.684**	Valid
TNS9	.627**	Valid
TNS10	.589**	Valid
TNS11	.591**	Valid
TNS12	.648**	Valid
TNS13	.440**	Valid
TNS14	.616**	Valid
TNS15	.672**	Valid
TNS16	.419**	Valid
TNS17	.605**	Valid
TNS18	.503**	Valid
TNS19	.408**	Valid
TNS20	.332**	Valid
TNS21	.433**	Valid
TNS22	.350**	Valid
TNS23	.443**	Valid

Berdasarkan data pada tabel 1 dan 2 dapat dilihat bahwa semua instrumen memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r Tabel = 0.1735 (N=89) sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga kuesioner dinyatakan valid untuk digunakan.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah serangkaian uji statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah data penelitian memenuhi asumsi dasar dalam analisis statistik tertentu.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah data penelitian memiliki distribusi normal. Hal ini penting karena banyak analisis statistik mengasumsikan bahwa data memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, seperti uji Kolmogorov-Smirnov atau uji Shapiro-Wilk.

Tabel 3. Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000
	Std. Deviation	5.86981760

Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.041
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan data hasil analisis diperoleh nilai signifikansi 0.200 yang berarti data berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah varians dari variabel dependen tidak konstan di seluruh tingkat variabel independen. Heteroskedastisitas dapat mempengaruhi hasil analisis regresi, sehingga penting untuk mengidentifikasi dan menangani masalah ini jika ditemukan.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta		Sig.
1	(Constant)	8.188	1.979		.138	.000
	Tot_technostress	-.061	.033	-.197	1.873	.064

Berdasarkan hasil analisa yang disajikan dalam tabel 4 diperoleh nilai signifikansi 0.064 sehingga dapat disimpulkan data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk memeriksa apakah hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model regresi adalah linier. Jika hubungan tidak linier, maka model regresi yang digunakan mungkin tidak tepat dan perlu dilakukan transformasi atau pemodelan yang lebih sesuai.

Tabel 5. Uji Linearitas

		df	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
tot_iwb * tot_technostress	Between Groups	(Combined)	2135.522	41	52.086	2.621	.001
		Linearity	37.419	1	37.419	1.883	.176
		Deviation from Linearity	2098.102	40	52.453	2.640	.001
	Within Groups		933.917	47	19.871		
	Total		3069.438				

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel 5 diperoleh nilai linearity .176, hal ini berarti data memiliki hubungan linear.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan keandalan instrumen pengukuran atau pertanyaan dalam penelitian. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang sama.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	IWB	0.921	Reliabel
2	TNS	0.901	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 3 tersebut diperoleh nilai Cronbach Alpha variabel IWB 0.921 dan TNS 0.901 yang mana lebih besar dari 0.600 sehingga kuesioner dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan reliabel untuk digunakan pada riset selanjutnya.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan hipotesis dalam penelitian.

Tabel 7. Uji Regresi

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Satandardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.126	3.225		9.961	.000
	Tot_technoress	.055	.054	.110	1.036	.303

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi diperoleh nilai signifikansi  $0.303 > 0.05$ , yang berarti technostress tidak berpengaruh terhadap Inovative Work Behaviour (IWB).

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa technostress tidak berpengaruh terhadap Innovative Work Behaviour karyawan perusahaan X. Artinya, meskipun karyawan mengalami tingkat technostress tertentu dalam bekerja dengan teknologi yang ada di perusahaan, hal ini tidak memengaruhi atau tidak berkorelasi dengan kemampuan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja yang inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun technostress bisa menjadi faktor yang menekan atau mengganggu, secara khusus pada perusahaan X, tingkat technostress yang dialami karyawan tidak menjadi penghambat utama dalam kemampuan mereka untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka.

Penelitian terdahulu (Aurym et al., 2023) memaparkan bahwa dari faktor teknologi, budaya perusahaan turut andil dalam technostress-complexity. Hampir seluruh penyebab technostress adalah kebijakan dan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk menekan technostress pegawainya. Setelah memahami sumber technostress-complexity yang berasal dari kebijakan, budaya, dan teknologi, diharapkan manajer dan pemilik lebih bijak dalam membuat kebijakan mengenai pembaharuan dan adaptasi teknologi baru dan memahami perilaku karyawannya dalam menghadapi kompleksitas teknologi agar technostress-complexity ini terkendali.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian lain oleh (Netty et al., 2022) meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan IT yang melakukan WFH: mediasi kesejahteraan di tempat kerja menunjukkan bahwa Budaya inovasi dan teknostres signifikan terhadap teknostres. Teknostres, burnout dan WFC signifikan terhadap kinerja. Teknostres berpengaruh signifikan terhadap WWB, sedangkan variabel burnout dan WFC tidak signifikan terhadap WWB. WWB memediasi secara signifikan antara pengaruh teknostres terhadap kinerja, tetapi WWB tidak mampu memediasi pengaruh burnout dan juga WFC terhadap kinerja.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara tingkat technostress yang dialami oleh karyawan dengan perilaku kerja inovatif mereka, seperti yang diukur melalui Innovative Work Behaviour (IWB). Dengan kata lain, meskipun teknologi membawa dampak negatif terhadap karyawan dalam bentuk technostress, hal tersebut tidak secara signifikan mempengaruhi tingkat kemampuan karyawan dalam menampilkan perilaku kerja yang inovatif dan kreatif. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel mediasi yang mungkin mempengaruhi hubungan antara technostress dan innovative work behaviour. Faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, dukungan organisasi, atau kemampuan adaptasi teknologi dapat menjadi variabel yang berpotensi memediasi hubungan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Q. (2023). Pengaruh Learning Agility dan Dukungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Inovatif Karyawan melalui Technostress sebagai Variabel Mediasi (Doctoral dissertation).
- Aurnyn, R., Kornarius, Y. P., Caroline, A., & Gunawan, A. (2023). Dampak Penerapan Teknologi Terhadap Tingkat Stress Pegawai Lintas Generasi. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 6(2), 222-238.
- Fauzi, A. A., Kom, S., Kom, M., Budi Harto, S. E., Mm, P. I. A., Mulyanto, M. E., ... & Rindi Wulandari, S. (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi di Berbagai Sektor Pada Masa Society 5.0. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Netty Laura, S., & Meidina, D. W. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan IT yang melakukan WFH: mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 27-46.
- Nisak, I. A. (2020). Pengaruh technostress terhadap kepuasan kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan sebagai variabel intervening di PDAM Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ramdhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77.
- Stoffers, J., Hendriks, K., Habets, O., & van der Heijden, B. (2020). Employability and innovative work behaviours in SMEs in a Euroregion: A cross-national comparison between Belgium and the Netherlands. *Personnel Review*, 49(1), 167-187. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0387>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress Dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 30-45.
- Suryanto, S., & Sasi, T. R. (2017). Technostress: Pengertian, Penyebab dan Koping Pustakawan. *Pustablibia: Journal of Library and Information Science*, 1(2), 209-222.
- Wu, T. J., & Wu, Y. J. (2019). Innovative work behaviors, employee engagement, and surface acting: A delineation of supervisor-employee emotional contagion effects. *Management Decision*, 57(11), 3200-3216. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2018-0196>.