

PENGARUH TECHNOSTRESS, KEMAMPUAN TEKNOLOGI INFORMASI, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y DI D.I YOGYAKARTA

Akbar Maulana ¹, Shadrina Hazmi ²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Correspondence		
Email: 200510102@student.mercubuana-yogya.ac.id Shadrina@mercubuana-yogya.ac.id		No. Telp:
Submitted 13 Januari 2025	Accepted 30 Januari 2025	Published 31 Januari 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh technostress, kemampuan teknologi informasi, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan generasi Y di D.I. Yogyakarta. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk kemampuan dalam mengelola stress terkait teknologi, keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei, di mana data diperoleh melalui kuesioner yang disebarikan kepada 100 responden karyawan generasi Y di beberapa perusahaan di D.I. Yogyakarta. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa technostress berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan teknologi informasi dan work-life balance memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk mengurangi faktor penyebab technostress, meningkatkan kemampuan teknologi informasi karyawan melalui pelatihan, dan mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan sampel yang terbatas pada karyawan generasi Y di D.I. Yogyakarta, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi pada seluruh populasi. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dan memperdalam analisis dengan menggunakan pendekatan longitudinal.

Kata kunci: Technostress, Kemampuan Teknologi Informasi, Work-Life Balance, Kinerja Karyawan, Generasi Y, D.I. Yogyakarta.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi di era digital saat ini telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga mempermudah pertukaran informasi, memungkinkan konektivitas tanpa batasan waktu dan lokasi, serta mendorong kemajuan di sektor pendidikan dan industri (Gumanti, 2023). Menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika Indonesia, teknologi kini menjadi bagian esensial di tempat kerja dengan adanya perangkat seperti komputer dan jaringan informasi yang mendukung kelancaran pekerjaan. Di seluruh dunia, termasuk Indonesia, penggunaan teknologi terus meningkat seiring perkembangan industri 4.0 yang mengubah pola hidup masyarakat menjadi semakin digital (Fujimoto, 2021).

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi di Daerah Istimewa Yogyakarta tergolong tinggi di berbagai sektor, dengan tenaga kerja didominasi oleh generasi milenial (Tams, 2021). Namun, laporan BPS juga menunjukkan peningkatan tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan di kalangan karyawan, terutama yang disebabkan oleh penggunaan teknologi. Selain itu, survei dari Jobstreet (2022) menemukan bahwa sekitar 60% karyawan di Indonesia mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance), yang berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Di era digital yang berkembang pesat, perusahaan semakin bergantung pada teknologi informasi (TI) untuk mendukung operasional dan meningkatkan efisiensi kerja. Namun, penggunaan teknologi yang berlebihan dapat menyebabkan fenomena technostress, yaitu stres yang timbul akibat ketidakmampuan atau ketidaksesuaian dalam mengelola teknologi (Ragu-Nathan et al., 2008). Technostress dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kelebihan informasi, kompleksitas perangkat teknologi, dan kurangnya keterampilan dalam mengelola teknologi. Indikator yang sering digunakan untuk mengukur technostress mencakup rasa cemas, frustrasi, kelelahan mental, dan ketidakmampuan untuk mengelola tuntutan teknologi (Tarafdar et al., 2010). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa technostress dapat mengganggu kinerja karyawan dengan meningkatkan tingkat kecemasan dan menurunkan produktivitas (Ayyagari et al., 2011). Namun, masih terbatasnya penelitian yang mengkaji hubungan antara technostress dan kinerja karyawan secara parsial dalam konteks digitalisasi yang intensif menunjukkan adanya gap penelitian. Dengan demikian, variabel technostress diprediksi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena menurunkan kesejahteraan psikologis yang dapat mengurangi produktivitas kerja.

Kemampuan teknologi informasi (TI) merupakan faktor penting dalam mengurangi dampak negatif technostress dan mendukung kinerja karyawan. Definisi kemampuan TI mencakup tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menggunakan perangkat teknologi dan aplikasi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Faktor yang mempengaruhi kemampuan TI antara lain pelatihan, pengalaman, dan keakraban dengan alat teknologi. Indikator kemampuan TI meliputi keterampilan teknis, pemecahan masalah, dan tingkat kenyamanan dalam menggunakan perangkat teknologi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan TI karyawan, semakin rendah tingkat technostress yang dirasakan dan semakin baik kinerja yang dicapai (Mäntymäki et al., 2014). Meskipun banyak penelitian mengkaji pentingnya kemampuan TI, gap penelitian muncul dalam memahami bagaimana keterampilan teknologi ini berinteraksi dengan variabel seperti work-life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kemampuan TI diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena meningkatkan efektivitas dalam menggunakan teknologi dan mengurangi stres yang berhubungan dengan teknologi.

Work-life balance merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka, seperti keluarga, kesehatan, dan kehidupan sosial. Faktor yang mempengaruhi work-life balance termasuk fleksibilitas waktu, dukungan dari manajer, dan kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Indikator work-life balance antara lain tingkat kepuasan terhadap waktu luang, pengaturan waktu kerja, dan perasaan cemas terkait pekerjaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work-life balance yang baik dapat mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Greenhaus & Allen, 2011). Meski demikian, gap penelitian muncul dalam pemahaman bagaimana work-life balance berinteraksi dengan teknologi dan kinerja karyawan dalam lingkungan digital yang terus berkembang. Oleh karena itu, work-life balance diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan cara mengurangi tekanan dari pekerjaan yang berlebihan dan memungkinkan karyawan untuk tetap menjaga keseimbangan hidup yang sehat.

Generasi Y, yang lahir antara awal tahun 1980-an hingga awal tahun 2000-an, merupakan generasi yang akrab dengan teknologi dan perubahan cepat di era digital. Generasi ini digambarkan sebagai kelompok yang fleksibel dan mudah beradaptasi dengan teknologi (Wibawa, 2024). Di Yogyakarta, Generasi Y semakin mendominasi angkatan kerja dan memiliki preferensi tinggi terhadap work-life balance, namun sering kali menghadapi tantangan dalam mencapainya karena tekanan pekerjaan yang tinggi.

Penelitian ini akan memfokuskan pada dampak technostress, kemampuan teknologi informasi, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan Generasi Y di Yogyakarta (Green, 2021). Generasi Y dipilih karena mereka tumbuh bersama perkembangan pesat teknologi, memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja, dan berkontribusi besar dalam produktivitas di berbagai sektor industri di Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana ketiga faktor ini memengaruhi kinerja karyawan generasi ini, yang pada akhirnya dapat menjadi dasar untuk mengembangkan strategi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di era digital.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah technostress berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Y di D.I. Yogyakarta?
2. Apakah kemampuan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Y di D.I. Yogyakarta?
3. Apakah work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Y di D.I. Yogyakarta?
4. Apakah technostress, kemampuan teknologi informasi dan work-life balance berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh technostress terhadap kinerja karyawan Generasi Y di D.I. Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Generasi Y di D.I. Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan Generasi Y di D.I. Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis technostress, kemampuan teknologi informasi dan work-life balance berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Technostress

Technostress adalah stres yang timbul akibat penggunaan teknologi yang berlebihan dan ketidakmampuan individu dalam mengelolanya. Stres ini sering muncul akibat tuntutan pekerjaan yang mengharuskan adaptasi terus-menerus terhadap teknologi baru, yang berujung pada kelelahan mental dan emosional. Alih-alih mempermudah pekerjaan, teknologi justru dapat menjadi sumber tekanan yang berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan (Kim E. &, 2023). Indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi afektif antara lain:

1. Kelelahan Mental, Menurut Arman (2021), individu yang mengalami technostress sering merasa kehabisan energi mental dan kesulitan dalam berkonsentrasi. Kelelahan mental ini dapat mempengaruhi kinerja kerja dan produktivitas secara keseluruhan.
2. Kecemasan dan Ketidakpastian, Arman (2021) menunjukkan bahwa kecemasan ini seringkali muncul akibat ketidakpastian tentang kemampuan individu untuk memenuhi ekspektasi yang dihasilkan oleh penggunaan teknologi.
3. Perasaan Terjebak dalam Teknologi, Menurut Kim E (2023) ketidakmampuan untuk memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi akibat selalu terhubung dengan teknologi dapat menambah tingkat stres dan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

4. Gejala Fisik, Setiawan (2023) mencatat bahwa stres yang berkepanjangan akibat teknologi dapat mengarah pada masalah kesehatan yang lebih serius, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Kemampuan Teknologi Informasi

Kemampuan teknologi informasi adalah kemampuan individu untuk menggunakan dan mengelola teknologi informasi dalam konteks pekerjaan. Menurut Ediaty (2020), kemampuan ini mencakup pemahaman tentang perangkat keras dan perangkat lunak, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru. Kemampuan ini sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di era digital. Indikator kemampuan teknologi informasi digunakan untuk menilai sejauh mana individu mampu menggunakan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam pekerjaan mereka. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan ini antara lain:

1. Kemampuan Mengoperasikan Perangkat Lunak: Menurut Fujimoto (2021), kemampuan ini mencakup penguasaan aplikasi perkantoran, perangkat lunak khusus industri, dan alat komunikasi digital yang digunakan di tempat kerja.
2. Kemampuan Mencari dan Mengelola Informasi: Mencatat bahwa individu yang mampu mengakses dan mengevaluasi informasi secara efektif akan lebih mampu membuat keputusan yang tepat dan relevan dalam pekerjaan mereka (Tarafdar, 2021).
3. Kemampuan Beradaptasi dengan Teknologi Baru: Menurut Tams (2021), karyawan yang cepat beradaptasi dengan perangkat dan aplikasi baru cenderung memiliki kemampuan teknologi informasi yang lebih baik. Adaptabilitas ini sangat penting dalam lingkungan kerja yang selalu berubah dan berkembang.
4. Kemampuan Menggunakan Media Sosial dan Platform Digital: Karyawan yang mampu memanfaatkan media sosial untuk komunikasi dan kolaborasi dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka. Tams (2021) menyatakan bahwa penggunaan media sosial secara efektif dapat mendukung pertukaran informasi dan meningkatkan kerja sama tim.

Work-life balance

Work-life balance (WLB) adalah kondisi di mana individu dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Schieman (2019), work-life balance mencakup pengaturan waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini sangat penting untuk menjaga kesejahteraan individu dan meningkatkan kinerja di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesesuaian ini meliputi:

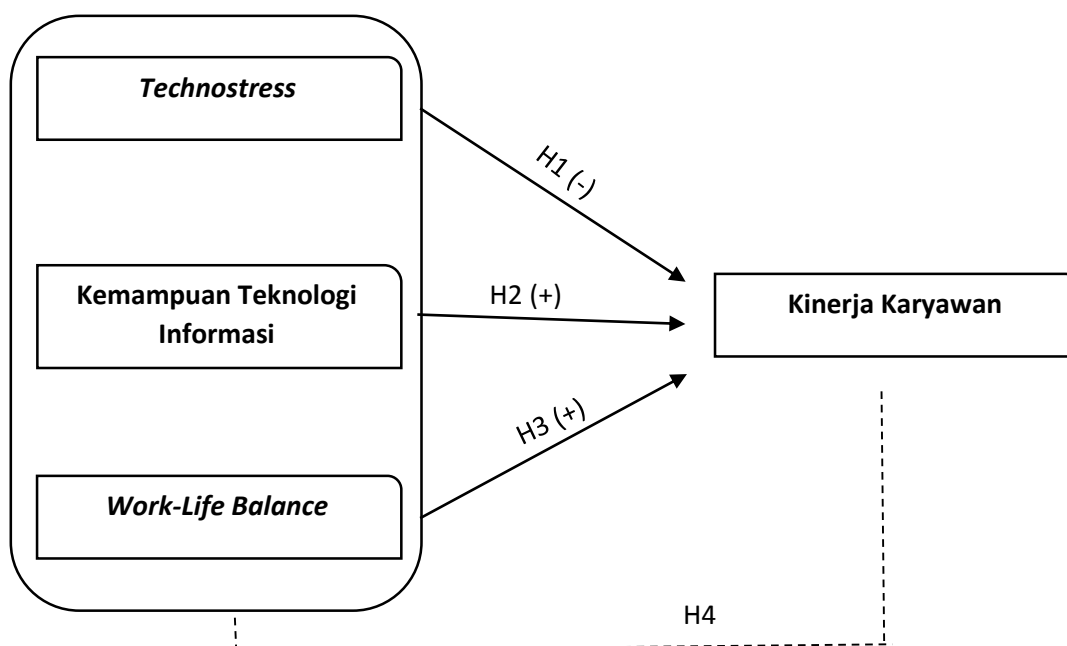
1. Kepuasan terhadap Waktu Luang: Menurut Park (2022), tingkat kepuasan terhadap waktu luang dapat mencerminkan seberapa baik seseorang berhasil mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Stres Kerja dan Kesehatan Mental: Individu yang mampu menjaga keseimbangan yang baik cenderung mengalami stres yang lebih rendah dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik. Kim H (2023) menunjukkan bahwa rendahnya tingkat stres kerja berhubungan positif dengan WLB.
3. Fleksibilitas Jam Kerja: Menurut Tams (2021), karyawan yang memiliki fleksibilitas waktu cenderung lebih mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
4. Keterlibatan dalam Aktivitas Pribadi: Menurut Tams (2021) mencatat bahwa keterlibatan dalam aktivitas di luar pekerjaan dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Ediaty (2021), kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian tujuan organisasi dan kemampuan individu dalam memenuhi ekspektasi yang ditetapkan. Kinerja yang baik berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Faktor yang mempengaruhi kondisi kerja meliputi:

1. Produktivitas: Produktivitas dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja dengan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas. Menurut Jones (2022), produktivitas yang tinggi menunjukkan kinerja yang baik.
2. Kualitas Kerja: Kualitas dapat diukur melalui tingkat kesalahan, kepuasan pelanggan, dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Jones (2022), karyawan yang menghasilkan produk berkualitas tinggi berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.
3. Tingkat Kehadiran: Tingkat absensi yang tinggi dapat menunjukkan masalah dalam motivasi atau kepuasan kerja. Menurut Taraftar (2021), kehadiran yang baik biasanya berkorelasi dengan kinerja yang lebih tinggi.
4. Inisiatif dan Kreativitas: Karyawan yang proaktif dalam memberikan solusi atau memperbaiki proses kerja menunjukkan kinerja yang unggul. Berdasarkan penelitian oleh Kim E (2023), inisiatif dan kreativitas berkontribusi pada inovasi dan peningkatan kinerja.

Kerangka Pikir Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur hubungan antara variabel technostress, kemampuan teknologi, work-life balance, dan kinerja karyawan. Melalui metode kuantitatif, data numerik akan dikumpulkan untuk dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Supit, 2019). Penelitian menguji pengaruh technostress,

kemampuan teknologi informasi, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan generasi Y di D.I Yogyakarta.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Technostress: *Technostress* adalah stres yang dialami individu sebagai dampak dari penggunaan teknologi yang berlebihan atau tidak sesuai (Jones, 2022).

Kemampuan Teknologi Informasi: Kemampuan teknologi adalah kapasitas individu dalam mengelola dan memanfaatkan teknologi informasi secara efektif dalam pekerjaan (Gupta, 2021).

Work-life balance: *Work-life balance* adalah keadaan seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kinerja Karyawan: Menurut Edianti (2021), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Uji Instrumen

Menurut DeVellis (2017) instrumen penelitian adalah alat atau sarana yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data, dengan tujuan mempermudah proses pengumpulan data dan menghasilkan informasi yang lebih akurat, lengkap, dan terstruktur, sehingga lebih mudah untuk diproses. Pengujian instrumen penelitian, seperti kuesioner, dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas bertujuan memastikan instrumen penelitian mengukur hal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Proses ini melibatkan penilaian sejauh mana kuesioner mencerminkan variabel yang relevan. Metode pengujian validitas menggunakan korelasi dengan langkah menghitung koefisien korelasi antara skor alat ukur dan variabel. Jika nilai korelasi lebih besar dari nilai kritis, alat ukur dianggap valid. Sebaliknya, jika lebih kecil, validitas dipertanyakan. Peneliti perlu memastikan distribusi yang tepat untuk mendapatkan hasil yang akurat.

Penelitian ini menekankan pentingnya reliabilitas tinggi dalam pengukuran konstruk yang dipelajari. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan koefisien Alpha Cronbach, yang mengukur konsistensi internal alat ukur berdasarkan korelasi antar item. Dalam penelitian ini, reliabilitas dihitung dengan formula Alpha Cronbach untuk memastikan instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas tinggi. Nilai Alpha Cronbach di atas 0,70 menunjukkan alat ukur yang dapat diandalkan, terutama dalam konteks penelitian sosial dan perilaku manusia.

Uji Analisis Klasik

Menurut Kurniawan (2019) sebelum melakukan analisis regresi, data yang digunakan perlu diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik untuk menentukan apakah data tersebut dapat digunakan dalam analisis regresi. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji normalitas penting dalam analisis regresi untuk memastikan asumsi model terpenuhi. Tujuannya adalah untuk mengecek apakah variabel gangguan dalam model regresi terdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dengan kriteria distribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan tidak normal jika kurang dari 0,05.

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan Variance Inflation Factor (VIF) untuk memastikan tidak ada korelasi signifikan antara variabel independen dalam model. Jika gejala

multikolinearitas terdeteksi, solusi yang dapat dilakukan adalah menghapus salah satu variabel dari analisis regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual dalam regresi konsisten di seluruh pengamatan, karena salah satu asumsi regresi adalah varians residual tidak mengikuti pola tertentu. Jika terdapat perbedaan signifikan antar varian residual, hal ini dikenal sebagai heteroskedastisitas. Uji ini menggunakan Rank Spearman dan Scatterplot, dengan hipotesis H_0 diterima jika nilai $r >$ taraf signifikansi, yang berarti tidak ada heteroskedastisitas, sedangkan H_1 diterima jika nilai $r <$ taraf signifikansi, yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji Analisis Data

Analisis data meliputi kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan tipe responden, membuat tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian, dan menguji hipotesis yang diajukan

Analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk merangkum dan menjelaskan data secara sederhana, memberikan gambaran umum mengenai karakteristik dasar dataset. Teknik ini memungkinkan pengamatan terhadap variasi ukuran tren dan perbandingan antar kelompok, serta membantu menarik kesimpulan awal dan menentukan kebutuhan analisis lebih lanjut. Dengan merangkum data secara singkat dan sistematis, analisis deskriptif memberikan informasi berguna dari dataset yang ada.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan metode regresi berganda untuk mengidentifikasi pengaruh Technostress terhadap variabel yang diteliti. Metode ini memungkinkan peneliti mengevaluasi hubungan antara satu variabel dependen dan beberapa variabel independen secara simultan, memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Technostress, seperti Kemampuan Teknologi, Work-Life Balance, dan Minat Pembelajaran.

Uji t dalam regresi berganda digunakan untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial, dengan pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis yang diuji adalah H_0 : Tidak ada pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara parsial terhadap Y_1 , dan H_a : Ada pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara parsial terhadap Y_1 . Keputusan diambil berdasarkan kriteria, yaitu H_0 diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh) dan H_0 ditolak jika nilai signifikansi $< 0,05$ (berpengaruh).

Koefisien determinasi (adjusted R^2) adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen, dengan nilai berkisar antara nol hingga satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai adjusted R^2 yang rendah mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, sementara nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi pada variabel dependen (Hidayat, 2019).

Uji F dalam regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan apakah model regresi dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen (Sugiyono, 2021). Hipotesis yang diuji adalah H_0 : Semua koefisien regresi nol (model tidak signifikan) dan H_1 : Setidaknya satu koefisien regresi tidak nol (model signifikan).

D. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08960589
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.069
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang berarti residual terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi dapat diterima. Data residual tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari distribusi normal, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedastisitas

Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.449	2.013		2.706	.008
	TECHNOSTRESS	-.102	.058	-.173	-1.745	.284
	KEMAMPUAN TEKNOLOGI	.074	.072	.101	1.033	.304
	WORK-LIFE BALANCE	-.211	.060	-.340	-3.520	.128

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Technostress, Kemampuan Teknologi, dan Work-life Balance terhadap variabel dependen ABS_RES, karena semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Koefisien regresi untuk Technostress adalah -0.102 ($p = 0.284$), untuk Kemampuan Teknologi adalah 0.074 ($p = 0.304$), dan untuk Work-life Balance adalah -0.211 ($p = 0.128$), yang menunjukkan bahwa meskipun ada pengaruh negatif atau positif, tidak ada pengaruh yang signifikan dalam model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.289	2.825		2.162	.002		
	<i>Technostress</i>	-.532	.216	.768	-.471	.000	.862	1.320
	Kemampuan Teknologi	.469	.142	.315	3.294	.001	.921	1.135
	<i>Work-life balance</i>	-.043	.119	-.034	-.360	.719	.894	1.211
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Semua variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1, yaitu Technostress (VIF = 1.320, Tolerance = 0.862), Kemampuan Teknologi (VIF = 1.135, Tolerance = 0.921), dan Work-life Balance (VIF = 1.211, Tolerance = 0.894). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model ini, karena nilai VIF yang rendah dan nilai tolerance yang tinggi mengindikasikan bahwa variabel independen tidak saling berkorelasi tinggi satu sama lain.

Hasil Uji Analisis Data

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 ^a	.238	.269	2.281
A. Predictors: (Constant), <i>Work-life balance</i> , Kemampuan Teknologi, <i>Technostress</i>				

Nilai R-Square sebesar 0,238 menunjukkan bahwa 23,8% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Work-life Balance, Kemampuan Teknologi, dan Technostress. Hal ini mengindikasikan bahwa model ini hanya dapat menjelaskan sebagian kecil dari variasi dalam Kinerja Karyawan, sementara faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini mungkin juga berpengaruh.

Uji Regresi dan Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.289	2.825		2.162 .002
	<i>Technostress</i>	-.532	.216	.768	-.471 .000
	Kemampuan Teknologi	.469	.142	.315	3.294 .001
	<i>Work-life balance</i>	-.043	.119	-.034	-.360 .719
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan hasil uji t yang telah disajikan sebelumnya, Technostress menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, yang berarti variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kemampuan Teknologi dengan nilai Sig. sebesar 0,001 juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai p lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, Work-life Balance dengan nilai Sig. sebesar 0,719 menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05, yang berarti variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.781	3	18.510	4.257	.000 ^b
	Residual	312.212	96	2.428		
	Total	513.920	99			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), *Work-life balance*, Kemampuan Teknologi, *Technostress*

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji ANOVA yang disajikan sebelumnya, nilai Sig. sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan *Work-life Balance*, Kemampuan Teknologi, dan *Technostress* secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen dalam model ini memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Technostress* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t sebesar -1,745 dan Sig. = 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga *technostress* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *technostress* dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (Tams, 2021; Kusmana, 2024). Penelitian oleh Ragu-Nathan (2022) dan Tarafdar (2021) juga mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa tekanan akibat penggunaan teknologi yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu konsentrasi dan menyebabkan kelelahan mental, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Kesimpulan Hipotesis 1: Hipotesis pertama diterima karena *technostress* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan uji t yang menunjukkan pengaruh yang signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan keterampilan teknologi yang baik dapat bekerja lebih efisien dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Jones (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi teknologi informasi dapat mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, dan mempermudah manajemen beban kerja. Penelitian Suryaningtyas (2024) juga mendukung, yang menyatakan bahwa generasi milenial yang mahir dalam teknologi cenderung memiliki kinerja lebih baik. Kesimpulan Hipotesis 2: Hipotesis kedua diterima karena kemampuan teknologi informasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering dianggap penting untuk mengurangi stres, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor tersebut tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Meskipun mayoritas responden merasa cukup puas dengan keseimbangan hidup mereka, terdapat kekurangan dalam fleksibilitas pekerjaan yang bisa diperbaiki. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Park (2022), Green (2021), dan Ahmed (2023), yang menyatakan bahwa work-life balance dapat mendukung kinerja karyawan. Kesimpulan Hipotesis 3: Hipotesis ketiga ditolak karena work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Techostress, Kemampuan Teknologi Informassi, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa technostress, kemampuan teknologi informasi, dan work-life balance secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dalam menentukan tingkat produktivitas dan efisiensi karyawan. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Gumanti (2023) menyatakan bahwa pengelolaan technostress yang baik dapat mencegah penurunan kinerja karyawan. Susilo (2023) menegaskan pentingnya kemampuan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara Ahmed (2023) menunjukkan bahwa work-life balance yang baik berperan dalam menjaga fokus dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan technostress, peningkatan kompetensi teknologi, dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori tentang technostress, kemampuan teknologi informasi, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan, khususnya generasi Y di D.I. Yogyakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa technostress berpengaruh negatif terhadap kinerja, sementara kemampuan teknologi informasi meningkatkan kinerja. Meskipun work-life balance tidak berpengaruh signifikan, penelitian ini memberikan wawasan tentang kompleksitas hubungan antara faktor-faktor tersebut dan memperkaya literatur mengenai dampak teknologisasi terhadap kinerja karyawan di era digital.

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk mengelola kinerja karyawan dengan lebih baik. Untuk mengurangi dampak negatif technostress, organisasi perlu memberikan pelatihan yang membantu karyawan beradaptasi dengan teknologi dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak memaksakan keterhubungan terus-menerus. Selain itu, meningkatkan kemampuan teknologi informasi karyawan melalui pelatihan dan dukungan yang tepat dapat meningkatkan kinerja mereka. Meskipun work-life balance tidak terbukti signifikan, organisasi tetap perlu memberikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja dan dukungan kesehatan mental, guna menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan produktif.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Technostress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Y di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Kemampuan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Y di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Y di Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Secara keseluruhan, technostress, kemampuan teknologi informasi, dan work -life balance secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil uji R-Square yang menunjukkan nilai 0.329, dapat disimpulkan bahwa sekitar 32,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Technostress, Kemampuan Teknologi, dan Work-Life Balance. Sementara itu, sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Keterbatasan ini menunjukkan bahwa meskipun variabel yang diteliti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masih ada faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji variabel tambahan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan sebagai berikut:

1. Technostress (X1): Technostress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyediakan pelatihan dan dukungan teknis yang memadai guna mengurangi stres yang terkait dengan penggunaan teknologi. Penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan mengurangi beban teknologi yang tidak perlu, sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaan tanpa tekanan yang berlebihan.
2. Kemampuan Teknologi (X2): Kemampuan teknologi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu menginvestasikan lebih banyak dalam pelatihan keterampilan teknologi bagi karyawan, terutama dalam penggunaan perangkat dan software terkait pekerjaan. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan mengurangi stres yang berhubungan dengan teknologi.
3. Work-Life Balance (X3): Meskipun work-life balance dianggap penting, penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kebijakan fleksibilitas waktu kerja dapat meningkatkan kepuasan, hal ini tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan kebijakan semacam itu, namun tidak mengandalkannya untuk meningkatkan kinerja secara signifikan.
4. Kinerja Karyawan (Y): Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel seperti technostress dan kemampuan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menilai dan memantau kinerja karyawan secara menyeluruh, memberikan umpan balik konstruktif, serta peluang pengembangan keterampilan. Pengembangan keterampilan

terkait teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Adianti, S. N. (2023). Pengaruh Label Halal Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Wardah. *Jurnal Al-fatih Global Mulia*, 5(1), 45-56.
- Agusty, L. E. (2022). Analisis pengaruh label halal, kesadaran halal, dan persepsi atas produk halal dalam pembelian kosmetik halal. *. Islamic Economics and finance in Focus*, 1(4), 373-387.
- Alifah, A. H. (2022). Analisis Keputusan Konsumen Terhadap Kosmetik Halal Pada Aplikasi Tiktok Shop Pendekatan Theory Of Planned Behaviour:(Studi Pada Masyarakat Pamekasan). *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 8(1), 186-210.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- Becker, J. &. (2022). Technostress: Causes, Indicators, and Organizational Interventions.". *International Journal of Information Systems*, 48(3), 341–359.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(2), 11-18.
- Ekhsan, M. &. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Fujimoto, Y. e. (2021). Impact of Technology on Workplace Productivity and Well-being in the Digital Era. *Journal of Workplace Studies*, 39(4), 203-217.
- Green, R. A. (2021). Balancing Work and Life The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance. *Employee Relations Journal*, 43(1), 33-51.
- Gumanti, W. (2023). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN READINESS FOR CHANGE TERHADAP DIGITAL CULTURE UNTUK MENCAPI WORKLIFE BALANCE APADA PEGAWAI NON SDM IPTEK BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL. *ECOBESTHA*, 2, 1-30.
- Gupta, A. &. (2021). Information Technology Skills and Employee Performance: A Study of Millennial Workers. *. nternational Journal of Information Management*, 58, 102463.
- Hidayat, R. &. (2019). Analisis Pengaruh Variasi Produk Dan Labelisasi Halal Terhadap Kepuasan Konsumen Untuk Meningkatkan Minat Beli Ulang Pada Kosmetik Wardah. *. Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 40-52.
- Hidayat, R. &. (2019). Analisis Pengaruh Variasi Produk Dan Labelisasi Halal Terhadap Kepuasan Konsumen Untuk Meningkatkan Minat Beli Ulang Pada Kosmetik Wardah. *. Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 40-52.
- Hidayati, N. &. (2020). Pengaruh beauty vlogger, citra merek dan label halal terhadap minat beli produk kosmetik Wardah. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 12(1), 65-76.
- Ismunandar, I. M. (2021). Pengaruh Labelisasi Halal Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Umkm Di Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 161-166.
- Jones, M. C. (2022). The Role of IT Skills in Managing Technostress among Employees. *Journal of Information Technology Management*, 47(5), 567-581.
- Jones, R. (2022). echnology Skills and Employee Performance in the Digital Age. *Journal of Organizational Studies*, 48(2), 234-256.
- Khofifah, S. &. (2022). Pengaruh Labelisasi Halal, Citra Merek, Online Customer Review, Celebrity Endorsement Dan Perceived Advertising Value Terhadap Keputusan

- Pembelian Produk Kosmetik Yang Bersertifikat Halal. . Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi, , 15(1), 1-13.
- Kim, E. &. (2023). Technostress and Job Performance Examining the Moderating Role of Digital Competence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 123-134.
- Makkira, M. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Mariam, A. &. (2022). Pengaruh Label Halal dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen pada Produk Kosmetik (Studi Kasus Siswa/Siswi Perhotelan SMK Negeri 1 Ciamis). . Jurnal Kewarganegaraan, , 6(1), 2627-2633.
- Pratiwi, D. P. (2023). Pengaruh Sertifikasi Halal Dan Kesadaran Halal Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Wardah Di Desa Bangun Rejo Tanjung Morawa. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, , 10(1), 1-13.
- Risdiyani, A. (2023). Pengaruh Halal Knowledge, Islamic Religiosity, dan Halal Lifestyle terhadap Penilaian Produk Kosmetik dan Keputusan Pembelian Kosmetik Halal. . *Cross-border*, , 6(1), 95-106.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Suryowati, B. &. (2020). Label halal, kesadaran halal, religiusitas dan minat beli produk kosmetik halal. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*,, 9(01), 11-20.
- Tams, S. T. (2021). Understanding Technostress A Meta-Analytic Review and Research Agenda. . *Information Systems Journal*,, 31(2), 147-177.
- Jones, M. C. (2022). The Role of IT Skills in Managing Technostress among Employees. *Journal of Information Technology Management*, 47(5), 567-581.
- Kim, E. &. (2023). Technostress and Job Performance Examining the Moderating Role of Digital Competence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 123-134.
- Kim, H. &. (2023). The Impact of Technostress on Job Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. . *Computers in Human Behavior*, 138, 107458.
- Kinasih, T. S. (2021). Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pelaksanaan Program Komando Strategis Pembangunan Pertanian (Kostratani) Di Kabupaten Sragen. . *Agrica Ekstensi*, 15(2), 111-117.
- Kusmana, A. A. (2024). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN: STUDI TENTANG KOMPENSASI, FLEKSIBILITAS KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*,, 4(1), 103-118.
- Mahardika, A. A. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, , 1(1), 1-16.
- Makkira, M. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Meidina, D. W. (2022). Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kesejahteraan di Tempat Kerja (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi di Masa Work From Home). . *Business Management Journal*, , 18(1), 85-105.
- Nguyen, T. T. (2020). Work-Life Balance and Employee Productivity in Southeast Asia. Evidence from Vietnam. *Asian Journal of Business Research*, 10(1), 1-17. .

- Prastowo, I. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Denpasar Utara. *KARMA (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(5), 1526-1535.
- Putri, P. K. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30-38.
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15-20.
- Schieman, S. B. (2019). Work-Life Balance in the Digital Age Challenges and Solutions for Millennial Workers. *Journal of Work-Life Studies*, 23(3), 211-229.
- Setyadi, H. J. (2019). Analisis dampak penggunaan teknologi (technostress) kepada dosen dan staff karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja di dalam organisasi (Studi kasus: perguruan tinggi di Kalimantan Timur). *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 14(1), 1.
- Sihotang, F. H. (2019). Pengaruh prestasi belajar, penguasaan teknologi informasi dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. *Ecodunamika*, 2(1).
- Sudirman, S. (2024). Pengaruh Technostress Creator terhadap End-User Satisfaction dan End-User Performance Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating. *Al-Buhuts*, 20(1), 461-480.
- Sunarka, P. S. (2019). Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, kompleksitas tugas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 21(1), 53-62.
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Tams, S. T. (2021). Understanding Technostress A Meta-Analytic Review and Research Agenda. *Information Systems Journal*, 31(2), 147-177.
- Valentsia, J. &. (2023). Cyberloafing dan Kontrol Diri dalam Kinerja Karyawan Gen Z di Palembang. *Strata Business Review*, 1(2), 153-161.
- Vandela, F. &. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(3), 429-445.
- Wibawa, G. E. (2024). KECEMASAN TIK DAN KECANDUAN SMARTPHONE: DAMPAK PADA KARYAWAN MUDA DI JAWA. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Performa*, 21(1), 80-94.
- Wibowo, S. (2020). Determinan kinerja dosen pada pengajaran metode daring pada masa pandemi covid-19 dengan faktor stres sebagai pemediasi. *Journal of Business & Applied Management*, 13(2), 131-146.