

Hubungan Antara *Technostress* Dengan *Work Life Balance* Pada Karyawan di PT X

Rahel Silitonga, Intan Kristiani Lature, Ivanka Natalia Silalahi,
Eunike Ekanina Br Ginting, Mukhaira El Akmal*, Rianda Elvinawanty

Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

*mukhaira.akmal@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the relationship between technostress and work-life balance among employees at PT X in the digital era. A quantitative approach was employed involving 134 employees selected through purposive sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires consisting of a technostress scale (25 valid items) and a work-life balance scale (27 valid items). Data analysis was conducted using Pearson Product-Moment correlation. The results indicate a significant positive relationship between technostress and work-life balance ($r = 0.820$; $p < 0.001$), leading to the rejection of the initial hypothesis that proposed a negative relationship. Technostress contributed 67.2% to work-life balance, while the remaining variance was influenced by other factors. Categorization results show that the majority of respondents fall into the moderate category for both technostress (78.4%) and work-life balance (65.4%). These findings suggest the presence of effective adaptation mechanisms or coping strategies, where technology is perceived as a supportive tool in integrating work demands and personal life.

Keywords: *Work-Life Balance; Industrial and Organisational Psychology; Technological Stress; Technostress; Work-Life Balance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *technostress* dan *work-life balance* pada karyawan PT X di era digital. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan melibatkan 134 karyawan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert yang terdiri atas skala *technostress* (25 aitem valid) dan *work-life balance* (27 aitem valid). Analisis data menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *technostress* dan *work-life balance* ($r = 0,820$; $p < 0,001$), sehingga hipotesis yang menyatakan hubungan negatif ditolak. *Technostress* memberikan kontribusi sebesar 67,2% terhadap *work-life balance*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kategorisasi menunjukkan mayoritas responden berada pada tingkat sedang baik pada variabel *technostress* (78,4%) maupun *work-life balance* (65,4%). Temuan ini mengindikasikan adanya mekanisme adaptasi atau strategi *coping* yang efektif, di mana teknologi dipersepsikan sebagai dukungan dalam menyinergikan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kata Kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja; Psikologi Industri dan Organisasi; Stress Teknologi; Technostress; Work-Life Balance*

Pendahuluan

Transformasi teknologi digital yang terjadi secara masif dalam dunia kerja telah membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja dan interaksi individu. Penerapan sistem digital, aplikasi kerja daring, serta otomatisasi proses kerja terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Namun, di sisi lain, perkembangan ini juga memunculkan tekanan psikologis baru bagi karyawan akibat tuntutan adaptasi yang berkelanjutan terhadap teknologi (Azzahra, Hidayat & Arifin, 2022). Karyawan dituntut untuk mampu mengikuti perubahan sistem kerja yang dinamis, menguasai perangkat baru, serta merespons pekerjaan secara cepat dan serba digital, sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Fenomena ini semakin relevan pada generasi muda yang saat ini mendominasi dunia kerja. Survei Setiawan (2006) menunjukkan bahwa sekitar 70% Generasi Z menjadikan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi sebagai faktor utama dalam memilih pekerjaan, sementara 65% lainnya menginginkan fleksibilitas waktu kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa orientasi kerja tidak lagi semata pada stabilitas, tetapi juga pada kualitas hidup. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua organisasi mampu memenuhi ekspektasi tersebut.

Survei The Economic Times (2023) mengungkapkan bahwa 34,3% karyawan di perusahaan InFreedo meninggalkan pekerjaan akibat rendahnya keseimbangan kehidupan kerja, bahkan 50% di antaranya memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa isu *work-life balance* masih menjadi tantangan serius dalam lingkungan kerja modern. Kondisi tersebut juga tercermin dari hasil wawancara awal pada karyawan PT X yang menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan fleksibilitas kerja, beban kerja yang tinggi serta intensitas lembur yang sering menyebabkan karyawan kesulitan memisahkan waktu kerja dan kehidupan pribadi.

Hal ini menandakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja masih belum optimal dan menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dikenal sebagai *work-life balance* (WLB), yaitu kondisi di mana individu mampu mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis tanpa saling mengganggu (Lockwood, 2003; Delecta, 2011). Fisher, Bulger & Smith (2009) mengemukakan bahwa *work-life balance* terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*, yang saling berinteraksi dalam menentukan kualitas keseimbangan individu.

Salah satu faktor yang memengaruhi *work-life balance* di era digital adalah tekanan akibat penggunaan teknologi atau *technostress*. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Brod (1982) sebagai bentuk stres yang muncul akibat ketidakmampuan individu beradaptasi dengan teknologi. Tarafdar et al., (2009) mengembangkan konsep ini ke dalam lima dimensi, yaitu *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity*, *techno-insecurity*, dan *techno-uncertainty*, yang mencerminkan berbagai sumber tekanan teknologi dalam lingkungan kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu umumnya menunjukkan bahwa *technostress* memiliki hubungan negatif dengan *work-life balance*. Penelitian Suhardiman & Saragih (2022) menemukan bahwa semakin tinggi *technostress*, maka semakin rendah *work-life balance* pada karyawan perbankan. Temuan serupa juga menunjukkan bahwa tekanan teknologi dapat mengganggu batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta menurunkan kesejahteraan psikologis individu. Namun demikian, beberapa studi lain mengindikasikan bahwa penggunaan teknologi tidak selalu berdampak negatif. Dalam kondisi tertentu, teknologi justru dapat meningkatkan fleksibilitas kerja, efisiensi, serta memungkinkan integrasi yang lebih baik antara kehidupan kerja dan pribadi. Perbedaan

temuan tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi dalam hubungan antara *technostress* dan *work-life balance*, yang mengindikasikan adanya faktor lain seperti kemampuan adaptasi, strategi *coping*, serta dukungan organisasi yang dapat memoderasi hubungan tersebut. Selain itu, penelitian mengenai hubungan kedua variabel ini masih terbatas pada konteks tertentu dan belum banyak mengkaji kemungkinan adanya hubungan yang bersifat positif, khususnya pada karyawan di era digital saat ini.

Berdasarkan teori stres dari Lazarus & Folkman (1984) stres muncul ketika individu menilai tuntutan lingkungan melebihi kemampuan dirinya. Dalam konteks ini, *technostress* dapat menjadi stressor yang mengganggu keseimbangan kehidupan kerja. Namun, jika individu memiliki kemampuan adaptasi yang baik, teknologi juga dapat dipersepsikan sebagai sumber daya yang mendukung penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan fleksibilitas, sehingga berpotensi memperkuat *work-life balance*. Oleh karena itu, hubungan antara *technostress* dan *work-life balance* tidak selalu bersifat negatif, melainkan dapat bervariasi tergantung pada kondisi individu dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *technostress* dan *work-life balance* pada karyawan di PT X. Permasalahan yang diajukan adalah apakah terdapat hubungan antara *technostress* dan *work-life balance* pada karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait peran teknologi terhadap kesejahteraan karyawan, serta memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan strategi untuk mengelola *technostress* dan meningkatkan *work-life balance* karyawan.

Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, terdapat dua jenis variabel yang akan diperhatikan. Pertama, Keseimbangan kerja hidup atau *Work-Life Balance* sebagai variabel terikat (*dependent variable*), Kedua, *Technostress* sebagai variabel bebas (*independent variable*), yang diharapkan dapat memberikan dampak atau pengaruh terhadap keseimbangan kerja hidup karyawan. Populasi yang diteliti dalam penelitian adalah 134 karyawan yang bekerja pada PT X. Oleh karena itu, metode yang digunakan adalah teknik total *sampling* (*convenience sampling*) terhadap 134 karyawan. *Convenience sampling* adalah memilih peserta karena mereka sering tersedia dengan mudah. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan Skala Likert. Penelitian ini menggunakan skala *Technostress* dan *Work-Life Balance*. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi item-total *Pearson* dengan bantuan SPSS versi 30.0, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal instrumen. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji kekuatan dan arah hubungan antara *technostress* dan *work-life balance*.

Hasil dan Pembahasan

1. Skala *Work-Life Balance*

Ada 30 item yang di uji pada skala *Work-Life Balance*. Menggunakan IBM SPSS Statistics 30. Menurut Sugiyono (2019) koefisien aitem yang valid adalah yang bernilai $(r) \geq 0,30$ lebih sedangkan aitem yang tidak valid memiliki nilai koefisien di bawah 0,30 (Nugroho et al., 2024). Hasil pengujian validitas memberikan bukti empiris bahwa 27 dari 30 aitem yang valid, yakni aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 30.

Tabel 1. Rincian-Butir Skala *Work-Life Balance* Yang Sahih Dan Gugur

No.	Aspek <i>Work-Life Balance</i>	Butir-Butir Aitem Pernyataan				Jumlah Valid
		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	<i>Work interference with personal.</i>	1, 11, 17, 25	-	10, 5 21, 29	-	8
2.	<i>Personal life interference with work</i>	2, 12, 18, 26	-	9, 6	22	6
3.	<i>Work enhancement of personal life.</i>	3, 13, 19, 27	-	8, 15	23	6
4.	<i>personal life enhancement of work.</i>	4 14, 20, 28	-	7, 16, 30	24	7
Total		16	0	11	3	27

2. Skala *Technostress*

Skala kinerja karyawan yang terdiri dari 30 aitem diuji validitasnya menggunakan IBM SPSS Statistics 30, uji coba validitas ini dilakukan menurut Sugiyono (2019) koefisien aitem yang valid adalah yang bernilai $(r) \geq 0,30$ lebih. Sedangkan aitem yang tidak valid memiliki nilai koefisien dibawah 0,30 (Nugroho et al., 2024). Hasil uji memaparkan bahwa 25 dari 30 aitem yang valid, yakni aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30.

Tabel 2. Rincian-Butir Skala *Technostress* Yang Sahih Dan Gugur

No.	Aspek <i>Technostress</i>	Butir-Butir Aitem Pernyataan				Jumlah Valid
		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	<i>Techno Overload</i>	1, 26	16	6, 25	11	4
2.	<i>Techno Invasion</i>	12, 24	7	2, 17	27	4
3.	<i>Techno Complexity</i>	3, 18, 28	-	8, 13, 23	-	6
4.	<i>Techno Insecurity</i>	9, 14, 22	-	4, 19, 29	-	6
5.	<i>Techno Uncertainty</i>	5, 20, 30	-	10, 15	21	5
Total		13	2	12	3	25

3. Hasil Analisis Data

a. Hipotetik dan Empirik Skala *Work-Life Balance*

Tabel 3. Perbandingan Data Empirik Dan Hipotetik *Work-Life Balance*

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
<i>Work-Life Balance</i>	30	92	66.57	12.146	27	108	67.5	13.5

Pada skala *Work-Life Balance*, hasil analisis menunjukkan bahwa mean empirik $>$ mean hipotetik $66.57 < 67.5$, menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja cenderung sedikit dibawah rata-rata populasi ideal. Kemudian subjek dikelompokkan kedalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Tabel kategorisasi *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Kategori *Work-Life Balance*

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Standar deviasi hipotetik penelitian ini diterapkan sebesar $\sigma = (108-27) : 6 = 13.5$, mean hipotetik $\mu = (27+108) : 2 = 67.5$ Dengan menggunakan rumus, maka diperoleh $X < (67.5-13.5) = X < 54$, $(67.5-13.5) \leq X < (67.5+13.5) = 54 \leq X < 81$, $X \geq (67.5+13.5) = X \geq 81$.

Tabel 5. Kategori Skor *Work-Life Balance*

No.	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 54$	Rendah	20	14.9%
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$54 \leq X < 81$	Sedang	101	65.4%
3.	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 81$	Tinggi	13	9.7%
Total				134	100%

Sesuai analisis pada tabel 5, dari 134 responden, sebanyak 20 responden (14.9%) menunjukkan kecenderungan *Work-Life Balance* yang rendah, 101 responden (65.4%) menunjukkan kecenderungan *Work-Life Balance* pada tingkat sedang dan 13 responden (9.7%) menunjukkan kecenderungan *Work-Life Balance* yang tinggi.

b. Hipotetik dan Empirik Skala *Technostress*

Tabel 6. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik *Technostress*

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
<i>Technostress</i>	30	93	63.84	12.214	25	100	62.5	12.5

Dalam skala *Technostress*, menunjukkan bahwa hasil analisis mean empirik $>$ mean hipotetik adalah $63.84 > 62.5$ disimpulkan bahwa *Technostress* subjek penelitiannya lebih tinggi dibanding dengan populasi pada umumnya. Subjek dikategorikan pada tiga bagian, yakni rendah, sedang, dan tinggi. Di bawah ini adalah tabel kategorisasi *Technostress*.

Tabel 7. Kategori *Technostress*

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Pada standar deviasi hipotetiknya $\sigma = (100-25) : 6 = 12.5$, mean hipotetik $\mu = (25+100) : 2 = 62.5$ menjadi standar deviasi hipotetik penelitian ini. Dengan menggunakan rumus, maka dihasilkan $X < (62.5-12.5) = X < 50$, $(62.5-12.5) \leq X < (62.5+12.5) = 50 \leq X < 74$, $X \geq (62+12.5) = X \geq 74$.

Tabel 8. Kategori Skor *Technostress*

No.	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 50$	Rendah	10	7.5%
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$50 \leq X < 75$	Sedang	105	78.4%
3.	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 75$	Tinggi	19	14.1%
Total				134	100%

Analisis data di Tabel 8, menyatakan bahwa dari 134 responden yang terlibat, sebanyak 10 responden atau 7.5% cenderung memiliki *Technostress* yang rendah, 105 responden atau 78.4% menunjukkan kecenderungan *Technostress* yang sedang dan 19 responden atau 14.1% menunjukkan kecenderungan pada tingkat tinggi.

c. Hasil Uji Asumsi Penelitian

1) Uji Normalitas Sebaran

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	SD	KS-Z	Sig.1 Tail	P	Keterangan
<i>Technostress (Y)</i>	12.214	0.070	0.099 (sig.1)	$p > 0.05$	Sebaran Normal

<i>Work-Life Balance</i> (X)	12.146	0.054	0.100 (sig.1)	p>0.05	Sebaran Normal
---------------------------------	--------	-------	---------------	--------	-------------------

2) Uji Linearitas Hubungan

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Berhubungan

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Technostress</i> <i>Work-Life Balance</i>	224.492	<0.001	Linear

Merujuk pada tabel hasil uji linearitas, ditemukan bahwa terdapat hubungan linear antara variable *Technostress* dan *Work-Life Balance*. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.05$), yang mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel tersebut signifikan secara statistik dan memenuhi kriteria untuk dilakukan analisis korelasi lebih lanjut.

3) Hasil Uji Hipotesis

Tabel 11. Korelasi Antara *Work Life Balance* Dengan *Technostress*

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikasi (p)
Korelasi	0.820	P<0,001

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel dibawah, dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0.820, ditinjau dari nilai R *Square* sebesar 0.672. kondisi ini mengindiasikan bahwa kontribusi efektif *Technostress* terhadap *Work-Life Balance* adalah sebesar 67.2%. sementara itu sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi, sumber daya organisasi, lingkungan kerja, serta karakteristik individu. Berikut ini tabel sumbangan efektif.

Tabel 12. Sumbangan Efektif

R	R <i>Square</i>	Sumbangan Efektif
0.820	0.672	67.2%

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara *technostress* dan *work-life balance*. Nilai koefisien korelasi *Pearson* diperoleh sebesar $r = 0,820$ dengan signifikansi $p < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa hubungan kedua variabel bersifat kuat dan searah. Artinya, semakin tinggi *technostress*, maka semakin tinggi pula *work-life balance*, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan negatif antara *technostress* dan *work-life balance* dinyatakan ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa *technostress* dalam konteks penelitian tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat berperan sebagai stimulus adaptif yang mendorong individu untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori *coping* dari Lazarus & Folkman (1984) yang menyatakan bahwa individu memiliki kemampuan untuk melakukan penyesuaian terhadap tekanan yang dihadapi. Dalam kondisi tertentu, tekanan yang berasal dari penggunaan teknologi dapat dipersepsikan sebagai tantangan (*challenge stressor*) yang justru meningkatkan efektivitas kerja, fleksibilitas, serta kemampuan individu dalam mengintegrasikan peran kerja dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, *technostress* tidak hanya berfungsi sebagai sumber tekanan, tetapi juga dapat menjadi pendorong terbentuknya keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Suhardiman & Saragih (2022) yang menunjukkan bahwa *technostress* memiliki hubungan positif dengan *work-life balance*, di mana penggunaan teknologi dipersepsikan sebagai dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien.

Teknologi memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel, menghemat waktu, serta meningkatkan aksesibilitas terhadap pekerjaan, sehingga secara tidak langsung mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Temuan ini sekaligus memperkuat pandangan bahwa dampak teknologi terhadap kesejahteraan karyawan tidak selalu bersifat negatif, melainkan bergantung pada bagaimana individu memaknai dan mengelola penggunaan teknologi tersebut. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,672, dapat disimpulkan bahwa *technostress* memberikan kontribusi sebesar 67,2% terhadap variasi *work-life balance*.

Sementara itu, sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, serta karakteristik individu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *technostress* merupakan faktor yang dominan, terdapat variabel lain yang juga berperan dalam menentukan tingkat *work-life balance* karyawan. Variabel *Work-Life Balance*, diperoleh hasil bahwa 65,4% responden berada pada kategori sedang, sedangkan 14,9% pada kategori tinggi dan 9,7% pada kategori rendah. Artinya, sebagian besar karyawan belum mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Mereka masih mengalami kesulitan dalam memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi, terutama karena sistem kerja berbasis teknologi menuntut respons cepat terhadap pesan atau instruksi yang masuk di luar jam kerja. Berdasarkan empat dimensi *Work-Life Balance* hasil penelitian menunjukkan bahwa gangguan paling besar terjadi pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (gangguan pekerjaan terhadap kehidupan kerja). Karyawan mengatakan bahwa mereka mengurangi waktu untuk keluarga dan istirahat. Selain itu, teori beban kognitif Sweller (1988) menyatakan bahwa semakin banyak sistem atau aplikasi yang harus dikelola karyawan, sebanding dengan tingkatan mental yang dialami.

Hasilnya adalah kurangnya energi dan fokus untuk kehidupan pribadi. Hasil kategorisasi *Technostress* menunjukkan bahwa 78,4% responden berada dalam kategori sedang, 14,1% berada pada klasifikasi tinggi dan 7,5% pada klasifikasi rendah. Persentase kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT X mengalami tekanan akibat penggunaan teknologi, tetapi tekanan tersebut masih dapat dikendalikan. Apabila dilihat dari aspeknya, aspek *techno-overload* (beban tugas yang berlebihan) dan *techno-invasion* (invasi teknologi) paling dominan.

Artinya, karyawan merasa terbebani oleh tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat akibat sistem digital serta merasa waktu pribadi mereka sering terganggu karena harus tetap terhubung dengan pekerjaan melalui perangkat daring. Kondisi ini wajar mengingat pekerjaan di PT X menuntut komunikasi lintas unit, laporan berbasis sistem, dan monitoring kegiatan produksi secara *real time*. Menurut teori pencipta *Technostress* creators dari Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan (2009) paparan teknologi berlebihan menyebabkan individu merasa kehilangan kendali atas waktu dan peran pribadi. Selain itu, aspek *techno-complexity* berpengaruh karena beberapa karyawan harus selalu beradaptasi dengan sistem baru yang diperbarui secara berkala. Ketika tuntutan ini tidak diimbangi dengan pelatihan yang cukup (Sweller, 1988).

Hal ini mendukung konsep *techno-invasion* Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan (2009) di mana batas antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi kabur. Korelasi positif yang secara substantif negatif antara kedua variabel menunjukkan bahwa tekanan akibat penggunaan teknologi memiliki dampak signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Ketika *technostress* meningkat, kemampuan individu dalam mengelola waktu kerja dan pribadi ikut meningkat lantaran sumber daya pribadi yang digunakan untuk beradaptasi justru memperkuat efisiensi kerja.

Lazarus & Folkman (1984) menawarkan Model Stres Tansaksional, yang menjustifikasi bahwa stres terinduksi pada saat individu menilai keharusan lingkungan (dalam hal teknologi) melebihi kemampuan mereka untuk mengatasi. Ketika pekerjaan digital terlalu tinggi, individu cenderung mengalami kelelahan emosional dan kehilangan

kontrol atas waktu, yang kemudian mendukung tercapainya keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan sehari-hari. Meskipun hipotesa menyatakan bahwa *Technostress* akan menurunkan *Work-Life Balance* (hubungan negatif), hasil korelasi positif ($r=+0,820$) ini menunjukkan kemungkinan adaptasi *coping* yang efektif.

Studi Suhardiman & Saragih (2022) juga menemukan hubungan positif antara *Technostress* dengan *Work-Life Balance*. Dengan demikian, temuan korelasi positif pada penelitian ini bukan sekedar diskrepansi statistik, melainkan menunjukkan mekanisme adaptatif di antara responden meskipun tingkat *Technostress* tinggi mereka mungkin menggunakan strategi *coping* efektif sehingga tetap mensinergikan atau bahkan meningkatkan *Work-Life Balance*. Hasil penelitian ini mendasari pentingnya bagi manajemen PT X untuk memperhatikan aspek kesejahteraan digital karyawan.

Berdasarkan rekomendasi penelitian sebelumnya Munira, Hanum & Kurniawan (2024) beberapa langkah yang diterapkan antara lain, 1) pelatihan literasi digital dan manajemen stress teknologi agar karyawan mampu mengelola tuntutan digital dengan lebih efisien, 2) kebijakan *right to disconnect* yakni pembatasan komunikasi kerja diluar jam kantor, 3) program keseimbangan kerja-hidup, seperti konseling psikologis, pelatihan manajemen waktu, dan kegiatan team building yang mendorong keseimbangan emosi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat teori *Technostress* Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan (2009) dan konsep *Work-Life Balance* Fisher, Bulger & Smith (2009) tetapi juga menegaskan pentingnya strategi manajerial yang progresif terhadap kesejahteraan digital karyawan. Dalam konteks PT X, pengelolaan *Technostress* yang efektif akan membantu menjaga motivasi, produktivitas, serta mempertahankan hubungan sosial yang baik di tempat kerja dan di rumah.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *Technostress* dan *Work-Life Balance* pada karyawan di PT X, dengan nilai korelasi sebesar $r=0,820$ dan signifikansi $p<0,001$. Skor *Work-Life Balance* yang semakin tinggi menandakan semakin tingginya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu secara substansi, hubungan yang ditemukan adalah semakin tinggi *Technostress*, semakin tinggi *Work-Life Balance*. Kontribusi *Technostress* terhadap perubahan *Work-Life Balance* sebesar 67,2% ($R^2=0,672$), menunjukkan pengaruh yang besar. Sisa 32,8% kemungkinan berasal dari faktor lain seperti dukungan social, karakteristik individu, atau kebijakan kerja yang tidak diteliti dalam studi ini. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah bagi karyawan PT X untuk mengembangkan adaptasi teknologi dan menerapkan pengelolaan waktu digital secara efektif, disertai pembatasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi, pengelolaan stres yang sehat, serta perhatian terhadap kesejahteraan diri sebagai faktor penting dalam menjaga *work-life balance*. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian mengenai *technostress* dan *work-life balance* dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, serta menggunakan metode penelitian yang lebih variatif dengan instrumen penelitian yang valid dan reliabel, seperti skala, observasi, dan wawancara, serta memperluas populasi dan sampel penelitian agar hasil penelitian memiliki jangkauan yang lebih luas dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai *technostress* dan *work-life balance*.

Daftar Pustaka

Azzahra, N. F., Hidayat, R., & Arifin, M. (2022). Digital Transformation And Employee Well- Being: The Role Of Technostress And Coping Strategies. *Journal of Applied Management Research*, 5(2), 145-158.

- Brod, C. (1982). Managing Technostress: Optimizing The Use Of Computer Technology. *Personnel Journal*, 61(10), 753-757.
- Delecta, P. (2011). Work-Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Hidayati, R., Kusmanto, A. S., & Kiswanto, A. (2023). Development And Construct Validation Of Indonesian Students Self-Confidance Scale Using Pearson Product Moment. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 13(3), 94-103.
- Juniartika, R., Utami, S. E., & Ihsani, H. (2023). Pengaruh Kebermaknaan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 16(3), 155-160.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, And Coping*. New York City: Springer Publishing Company.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management. *SHRM Research: Research Quarterly*, 19(4), 1-10.
- Munira, S., Hanum, R., & Kurniawan, A. (2024). Digital Well-Being In Organizations: Managing Technostress For Better Work-Life Integration. *Asian Journal of Organizational Psychology*, 2(3), 77-90.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman, R., & Saragih, S. (2022). The Impact Of Technostress On Employees' Work-Life Balance And Job Performance. *Jurnal Ilmiah Psikologi Dan Industri*, 9(2), 65-78.
- Sweller, J. (1988). Cognitive Load During Problem Solving: Effects On Learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257-285.
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5(2), 18-27.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2009). The Impact Of Technostress On Role Stress And Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328.
- Wirawan, S. A. R., & Sukmarani, S. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales. *MANASA*, 12(1).
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28.