

PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TECHNOSTRESS PADA KARYAWAN PT

Mellanie Marta Tiara Puteri¹, Lita Ariani², Rizqi Amalia Aprianty³

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin^{1,2,3}

e-mail: mellaniemarta18959@gmail.com, arianilita@umbjm.ac.id, rizqiamalia@umbjm.ac.id

Diterima: 4/07/2026; Direvisi: 12/09/2026; Diterbitkan: 20/09/2026

ABSTRAK

Perkembangan digitalisasi kerja meningkatkan tuntutan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang berpotensi menimbulkan *technostress* pada karyawan. Fenomena ini terlihat pada karyawan PT X yang menjalani percepatan digitalisasi administrasi melalui *Human Capital System* (HCS), sehingga menuntut penyesuaian terhadap penggunaan sistem digital dalam aktivitas kerja. Namun, tidak semua karyawan menunjukkan respons yang sama terhadap tuntutan teknologi, sehingga resiliensi diduga memiliki hubungan dengan tingkat *technostress*. Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan dan kontribusi prediktif resiliensi terhadap *technostress* pada karyawan PT X. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 142 karyawan PT X yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. *Technostress* diukur menggunakan *Technostress Scale*, sedangkan resiliensi diukur menggunakan *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) versi adaptasi Bahasa Indonesia. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana melalui perangkat lunak JASP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi memiliki arah hubungan negatif dengan *technostress*, tetapi kontribusi prediktifnya tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis penelitian tidak didukung oleh data. Temuan ini menunjukkan bahwa resiliensi belum terbukti menjadi prediktor yang signifikan terhadap *technostress* pada karyawan PT X. Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel lain yang secara teoritis berkaitan dengan *technostress* untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: *Resiliensi, Technostress, Karyawan*

ABSTRACT

The increasing digitalization of work has intensified the use of information and communication technologies, potentially contributing to *technostress* among employees. This phenomenon is evident among employees of PT X, who are experiencing accelerated administrative digitalization through the implementation of a *Human Capital System* (HCS), requiring continuous adjustment to digital systems in their work activities. However, employees may respond differently to technological demands, suggesting that resilience may be associated with the level of *technostress*. This study aimed to examine the relationship and predictive contribution of resilience to *technostress* among employees of PT X. A quantitative approach with a correlational design was employed, involving 142 employees selected through *convenience sampling*. *Technostress* was measured using the *Technostress Scale*, while resilience was assessed using the Indonesian-adapted *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC). Data were analyzed using simple linear regression with JASP software. The findings indicated that resilience had a negative relationship with *technostress*, but its predictive contribution was not statistically significant. Therefore, the research hypothesis was not supported by the data. These findings suggest that resilience has not been demonstrated to be a



significant predictor of *technostress* among employees of PT X. Future studies are recommended to consider other theoretically relevant variables to provide a more comprehensive understanding of *technostress* in the workplace.

Keywords: *Resilience, Technostress, Employees*

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di era digital telah mengubah pola kerja organisasi sekaligus meningkatkan tuntutan karyawan untuk terus beradaptasi dengan teknologi. Salah satu konsekuensi psikologis dari kondisi tersebut adalah *technostress*, yaitu kondisi stres yang muncul ketika individu mengalami kesulitan dalam menghadapi tuntutan penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja (Ragu-Nathan et al., 2008). *Technostress* merupakan fenomena multidimensional yang terdiri atas lima dimensi utama, yaitu *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity*, *techno-insecurity*, dan *techno-uncertainty* (Ragu-Nathan et al., 2008). Kajian terbaru menunjukkan bahwa *technostress* tidak hanya berkaitan dengan tekanan akibat penggunaan teknologi, tetapi juga berhubungan dengan konsekuensi psikologis seperti penurunan kesejahteraan individu dalam konteks penggunaan teknologi di tempat kerja (Kumar, 2024; Wang & Yao, 2025). Penggunaan teknologi yang semakin intensif dapat meningkatkan tuntutan adaptasi individu terhadap perubahan sistem kerja, sehingga berpotensi memengaruhi kondisi psikologis dan pengalaman kerja karyawan (Wang & Yao, 2025). Dalam konteks Indonesia, penelitian Subchi et al. (2024) juga menunjukkan bahwa konstruk *technostress* memiliki karakteristik pengukuran yang dapat digunakan untuk memahami pengalaman tekanan teknologi pada individu dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, *technostress* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis menggunakan teknologi, tetapi juga menggambarkan tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan adaptasi terhadap lingkungan kerja digital.

Fenomena serupa ditemukan pada karyawan PT X yang sedang menjalani percepatan digitalisasi administrasi melalui *Human Capital System* (HCS). Penggunaan sistem tersebut menuntut karyawan untuk menyesuaikan diri dengan pengelolaan data, perubahan prosedur kerja, penggunaan perangkat digital, dan ketergantungan terhadap kestabilan sistem. Berdasarkan kondisi awal yang diidentifikasi dalam penelitian, terdapat beberapa indikasi tekanan pada karyawan, seperti kebingungan ketika menghadapi volume data yang besar, kecemasan ketika sistem mengalami gangguan, kecenderungan memeriksa notifikasi pekerjaan secara berulang, serta ketidaknyamanan akibat penggunaan perangkat dalam waktu lama. Kondisi tersebut menunjukkan adanya karakteristik tekanan yang relevan dengan *technostress*. Namun, respons karyawan terhadap tuntutan teknologi tidak selalu sama. Sebagian individu dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi, sedangkan individu lain dapat mengalami tekanan psikologis yang lebih besar. Perbedaan respons tersebut menunjukkan perlunya mengkaji faktor psikologis individu yang berpotensi berkaitan dengan kemampuan menghadapi tuntutan kerja digital.

Salah satu faktor psikologis yang secara teoritis dapat berkaitan dengan *technostress* adalah resiliensi. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan, bangkit, dan beradaptasi secara positif ketika menghadapi tekanan atau situasi sulit (Connor & Davidson, 2003). Individu dengan tingkat resiliensi yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tekanan, mempertahankan fungsi psikologis, dan menggunakan strategi adaptasi yang lebih efektif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa resiliensi berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi stres dan mempertahankan





kesejahteraan psikologis melalui pemanfaatan sumber daya *coping* yang dimiliki (Nasir et al., 2022). Selain itu, penelitian nasional menunjukkan bahwa resiliensi berhubungan negatif dengan stres kerja (Hakim & Rizky, 2021) dan membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif (Tampombebu & Wijono, 2022). Dalam konteks penggunaan teknologi, resiliensi juga dipandang sebagai sumber daya psikologis yang berpotensi membantu individu mengelola tekanan akibat perubahan sistem digital (Connor & Davidson, 2003; La Torre et al., 2020; Mokhtar & Yunus, 2024). Namun, penelitian mengenai hubungan langsung antara resiliensi dan *technostress* masih terbatas, karena sebagian penelitian lebih banyak menempatkan resiliensi sebagai faktor yang berkaitan dengan stres kerja umum, kesejahteraan psikologis, atau mekanisme adaptasi terhadap tekanan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan penelitian ini tidak hanya terletak pada konteks industri berat, tetapi terutama pada pengujian hubungan langsung dan kontribusi prediktif resiliensi terhadap *technostress* pada karyawan yang menghadapi percepatan digitalisasi administrasi melalui HCS. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih banyak menghubungkan resiliensi dengan stres kerja secara umum atau menempatkan resiliensi sebagai mediator terhadap konsekuensi *technostress*. Selain itu, kajian mengenai hubungan langsung antara sumber daya psikologis individu dan *technostress* dalam konteks perubahan sistem kerja digital masih perlu diperluas, mengingat *technostress* memiliki implikasi terhadap kesejahteraan dan adaptasi karyawan di lingkungan kerja modern (Kumar, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji hubungan dan kontribusi prediktif resiliensi terhadap *technostress* pada karyawan PT X. Berdasarkan konsep resiliensi sebagai kapasitas adaptif dalam menghadapi tekanan dan temuan empiris sebelumnya, hipotesis penelitian dirumuskan secara terarah bahwa resiliensi berhubungan negatif dengan *technostress* pada karyawan PT X; semakin tinggi resiliensi, semakin rendah *technostress* yang dialami karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional *cross-sectional* untuk menguji hubungan dan kontribusi prediktif resiliensi terhadap *technostress* pada karyawan PT X. Pengukuran kedua variabel dilakukan pada satu periode pengambilan data tanpa pemberian perlakuan atau manipulasi terhadap responden. Resiliensi ditempatkan sebagai variabel prediktor, sedangkan *technostress* sebagai variabel kriteria. Desain korelasional digunakan karena penelitian diarahkan untuk mengetahui keterkaitan antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh dari responden sebagaimana pendekatan penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh Azwar (2017). Oleh karena itu, hasil penelitian diinterpretasikan sebagai hubungan dan kontribusi prediktif, bukan sebagai bukti hubungan sebab-akibat.

Populasi penelitian terdiri atas 209 karyawan PT X yang menggunakan teknologi digital dalam pelaksanaan pekerjaannya, sedangkan sampel penelitian berjumlah 142 responden yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Responden merupakan karyawan aktif PT X yang menggunakan teknologi digital dalam aktivitas pekerjaan dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, posisi atau jabatan, dan lama bekerja sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Mayoritas responden merupakan laki-laki, berada pada kelompok usia 31–40 tahun, serta memiliki masa kerja 2–5 tahun. Dasar penentuan jumlah sampel, waktu pengambilan data, kriteria inklusi dan eksklusi secara lebih rinci, serta tingkat respons perlu dicantumkan berdasarkan prosedur penelitian yang sebenarnya agar proses pengambilan sampel dapat dijelaskan secara transparan.





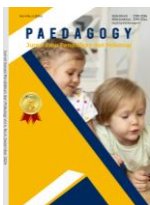
Tabel 1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	128	90%
	Perempuan	14	10%
Usia	20–30 tahun	50	35%
	31–40 tahun	68	48%
	>40 tahun	24	17%
Posisi/Jabatan	Admin	39	27%
	Supervisor	38	27%
	Officer	34	24%
	Manager	22	15%
	Lainnya	9	6%
Lama bekerja	2–5 tahun	71	50%
	6–10 tahun	45	32%
	>10 tahun	26	18%

Technostress diukur menggunakan *Technostress Scale* yang dikembangkan oleh Ragu-Nathan et al. (2008), kemudian diadaptasi dan divalidasi dalam konteks Indonesia oleh Subchi et al. (2024), serta dimodifikasi oleh Sulastri et al. (2025) menjadi 20 aitem dengan empat pilihan respons. Konstruk *technostress* mencakup lima dimensi, yaitu *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity*, *techno-insecurity*, dan *techno-uncertainty*. Instrumen yang digunakan memiliki nilai validitas isi Aiken's V sebesar 0,73–0,90 dan reliabilitas McDonald's Omega sebesar 0,87, sedangkan proses modifikasi aitem, jumlah aitem pada setiap dimensi, dan sistem penskoran perlu dijelaskan berdasarkan prosedur pengembangan instrumen yang sebenarnya. Resiliensi diukur menggunakan *Connor-Davidson Resilience Scale* atau CD-RISC yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2003) dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Wahyudi et al. (2020), terdiri atas 25 aitem dengan lima pilihan respons dan memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,90 pada penelitian adaptasi. Kedua instrumen diuji coba terlebih dahulu pada 131 karyawan PT Y sebelum digunakan pada penelitian utama, dengan skala resiliensi memperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0,868. Nilai reliabilitas kedua instrumen pada 142 responden penelitian utama juga perlu dilaporkan untuk menunjukkan konsistensi internal instrumen pada sampel yang dianalisis.

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form yang diberikan kepada karyawan PT X yang memenuhi kriteria penelitian. Sebelum mengisi instrumen, responden memperoleh informasi mengenai tujuan penelitian, prosedur pengisian, kerahasiaan data, serta sifat sukarela partisipasi dalam penelitian. Responden yang bersedia berpartisipasi memberikan persetujuan melalui *informed consent* sebelum melanjutkan pengisian kuesioner. Seluruh data responden dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian serta informasi persetujuan etik berupa nama lembaga, nomor persetujuan etik, dan tanggal penerbitannya perlu ditambahkan sesuai dokumen penelitian yang sebenarnya.

Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji hubungan dan kontribusi prediktif resiliensi terhadap *technostress* pada karyawan PT X. Sebelum analisis regresi dilakukan, pemeriksaan asumsi meliputi normalitas residual, linearitas, homoskedastisitas, independensi residual, serta keberadaan pencilan dan observasi berpengaruh. Normalitas residual diperiksa melalui Q–Q Plot dan uji Kolmogorov–Smirnov



dengan kriteria signifikansi lebih besar dari 0,05 sebagaimana digunakan dalam naskah berdasarkan Azwar (2017), sedangkan linearitas diperiksa untuk memastikan bahwa hubungan resiliensi dan *technostress* dapat direpresentasikan dengan model linear. Homoskedastisitas diperiksa melalui distribusi residual terhadap nilai prediksi, independensi residual dievaluasi menggunakan statistik Durbin Watson, sedangkan pencilan dan observasi berpengaruh diperiksa melalui *standardized residual*, *leverage*, dan Cook's distance. Analisis regresi dilakukan setelah asumsi yang diperlukan terpenuhi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Seluruh analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak JASP, sedangkan versi perangkat lunak yang digunakan perlu diverifikasi kembali berdasarkan output analisis asli.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai skor resiliensi dan *technostress* pada 142 karyawan PT X. Pelaporan statistik deskriptif perlu mencakup nilai rata-rata, standar deviasi, serta rentang skor minimum dan maksimum untuk masing-masing variabel. Selain itu, reliabilitas *Technostress Scale* dan *Connor-Davidson Resilience Scale* pada sampel utama perlu dilaporkan untuk menunjukkan konsistensi internal kedua instrumen pada 142 responden penelitian. Nilai rata-rata, standar deviasi, rentang skor, dan koefisien reliabilitas tersebut belum tercantum dalam naskah yang tersedia sehingga perlu ditambahkan berdasarkan output analisis data penelitian utama.

Sebelum dilakukan analisis regresi linear sederhana, dilakukan pemeriksaan asumsi untuk memastikan kelayakan model. Hasil analisis menunjukkan bahwa pola pada Q-Q Plot mengikuti garis diagonal dan uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai statistik sebesar 0,051 dengan signifikansi 0,935, sehingga asumsi normalitas yang dilaporkan dalam penelitian terpenuhi. Hubungan antara resiliensi dan *technostress* juga memenuhi asumsi linearitas sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan. Untuk memperkuat pelaporan asumsi regresi, hasil pemeriksaan normalitas residual, homoskedastisitas, independensi residual, serta pencilan dan observasi berpengaruh perlu dicantumkan berdasarkan output analisis yang sebenarnya.

Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara resiliensi dan *technostress* pada karyawan PT X. Koefisien regresi menunjukkan arah negatif dengan nilai B sebesar $-0,154$ dan β sebesar $-0,149$, yang menunjukkan bahwa peningkatan skor resiliensi cenderung diikuti oleh penurunan skor *technostress*. Namun, hubungan tersebut tidak mencapai signifikansi statistik, dengan nilai t sebesar $-1,575$, F sebesar $2,481$, dan p sebesar $0,118$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa resiliensi berhubungan negatif secara signifikan dengan *technostress* tidak didukung oleh data penelitian. Nilai R^2 sebesar $0,022$ menunjukkan bahwa resiliensi menjelaskan sekitar 2,2% variasi *technostress*, sehingga kontribusi prediktif resiliensi dalam model ini tergolong kecil.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Resiliensi terhadap *Technostress*

Prediktor	B	β	t	F	p	R^2	Adjusted R^2	95% CI B
Resiliensi	$-0,154$	$-0,149$	$-1,575$	$2,481$	$0,118$	$0,022$	$0,013$	perlu diisi

Berdasarkan Tabel 2, resiliensi menunjukkan kecenderungan hubungan negatif dengan *technostress*, yang berarti karyawan dengan resiliensi lebih tinggi cenderung memiliki *technostress* yang lebih rendah. Namun, kecenderungan tersebut belum cukup kuat secara



statistik untuk menunjukkan adanya hubungan yang konsisten pada sampel penelitian. Kontribusi resiliensi dalam menjelaskan variasi *technostress* juga tergolong kecil, sehingga resiliensi belum dapat diposisikan sebagai prediktor utama dalam model penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis mengenai hubungan negatif antara resiliensi dan *technostress* belum didukung oleh data, dan temuan ini perlu ditafsirkan secara hati-hati tanpa menarik kesimpulan sebab-akibat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ditemukan hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan *technostress* pada karyawan PT X. Meskipun arah koefisien menunjukkan kecenderungan bahwa semakin tinggi resiliensi diikuti oleh semakin rendah *technostress*, hubungan tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk mendukung hipotesis penelitian. Besarnya kontribusi prediktif resiliensi terhadap variasi *technostress* juga tergolong kecil, sehingga resiliensi belum dapat diposisikan sebagai prediktor yang signifikan dalam model penelitian ini. Temuan tersebut tidak berarti bahwa resiliensi sama sekali tidak memiliki keterkaitan dengan pengalaman tekanan kerja digital, tetapi menunjukkan bahwa bukti empiris dalam sampel penelitian ini belum cukup untuk mendukung hubungan langsung antara kedua variabel.

Temuan tersebut perlu dipahami dalam konteks teori resiliensi yang memandang resiliensi sebagai kemampuan individu untuk bertahan dan beradaptasi ketika menghadapi tekanan. Steven dan Prihatsanti (2017) menunjukkan bahwa resiliensi berkaitan positif dengan *work engagement*, sedangkan Kuswardani dan Nurtjahjanti (2016) menunjukkan keterkaitan resiliensi dengan kemampuan menghadapi tekanan dalam pekerjaan. Ibrahim et al. (2025) juga menekankan pentingnya mekanisme *coping* dalam respons individu terhadap tekanan penggunaan teknologi. Akan tetapi, penelitian-penelitian tersebut tidak seluruhnya menguji hubungan langsung antara resiliensi dan *technostress*, sehingga hasilnya tidak dapat diperlakukan sebagai bukti langsung bahwa resiliensi seharusnya selalu berkorelasi signifikan dengan *technostress*. Dalam konteks yang lebih dekat, Mokhtar dan Yunus (2024) menempatkan resiliensi sebagai mediator antara *technostress creator* dan kesejahteraan karyawan, yang menunjukkan bahwa resiliensi mungkin bekerja melalui mekanisme yang lebih kompleks daripada sekadar hubungan langsung dengan *technostress*.

Salah satu kemungkinan metodologis yang perlu dipertimbangkan adalah keterbatasan variasi skor atau *range restriction*. Seluruh responden berasal dari satu perusahaan dan bekerja dalam lingkungan organisasi yang relatif serupa, sehingga variasi pengalaman kerja digital maupun karakteristik psikologis tertentu mungkin menjadi lebih sempit. Variasi skor yang terbatas dapat memperkecil koefisien hubungan antarvariabel dan membuat hubungan yang sebenarnya kecil menjadi lebih sulit terdeteksi. Namun, kemungkinan tersebut hanya dapat dikonfirmasi melalui pemeriksaan nilai rata-rata, standar deviasi, serta rentang minimum dan maksimum dari skor resiliensi dan *technostress*. Karena statistik deskriptif tersebut belum dilaporkan secara lengkap, *range restriction* sebaiknya diposisikan sebagai kemungkinan penjelasan dan bukan sebagai penyebab yang telah terbukti.

Kekuatan statistik penelitian juga perlu dipertimbangkan dalam memahami hasil yang tidak signifikan. Sampel penelitian terdiri atas 142 responden, sedangkan besarnya hubungan yang ditemukan relatif kecil, sehingga ada kemungkinan ukuran sampel tersebut belum optimal untuk mendeteksi efek yang kecil dengan tingkat presisi yang tinggi. Hal ini tidak berarti bahwa penambahan jumlah sampel secara otomatis akan menghasilkan hubungan yang signifikan,





tetapi menunjukkan pentingnya mempertimbangkan *statistical power* dan interval kepercayaan dalam penelitian berikutnya. Pelaporan interval kepercayaan 95% menjadi penting karena dapat menunjukkan rentang nilai efek yang masih mungkin berdasarkan data, bukan hanya keputusan berdasarkan nilai *p*. Dengan demikian, kesimpulan penelitian sebaiknya menekankan bahwa bukti yang tersedia belum cukup untuk mendukung hubungan yang dihipotesiskan.

Aspek pengukuran juga dapat memengaruhi kekuatan hubungan yang terdeteksi. *Technostress Scale* dalam penelitian ini telah mengalami adaptasi dan modifikasi menjadi 20 aitem, sehingga kualitas psikometri pada sampel utama perlu dipastikan melalui pelaporan validitas dan reliabilitas. Reliabilitas *Connor-Davidson Resilience Scale* pada sampel utama juga perlu dilaporkan karena ketepatan pengukuran dapat memengaruhi besar kecilnya koefisien hubungan antarvariabel. Apabila instrumen memiliki variasi skor yang sempit atau reliabilitas yang kurang optimal pada sampel tertentu, hubungan antarvariabel dapat terestimasi lebih rendah. Oleh karena itu, hasil penelitian perlu ditafsirkan bersama dengan kualitas instrumen dan bukan hanya berdasarkan signifikansi statistik.

Temuan ini juga membuka kemungkinan bahwa resiliensi lebih relevan diposisikan sebagai mediator atau moderator dalam mekanisme *technostress* daripada sebagai prediktor langsung. Resiliensi dapat berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu merespons tekanan teknologi setelah paparan terhadap tuntutan digital terjadi, sehingga pengaruhnya mungkin lebih terlihat pada hubungan antara *technostressors* dan konsekuensi psikologis tertentu. Hal ini sejalan dengan Ibrahim et al. (2025) yang menekankan peran mekanisme *coping* serta dengan temuan Mokhtar dan Yunus (2024) yang menempatkan resiliensi sebagai mediator. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menguji model yang lebih kompleks dengan menempatkan resiliensi sebagai mediator atau moderator sehingga perannya dalam proses adaptasi terhadap tuntutan teknologi dapat dipahami secara lebih komprehensif.

Technostress sendiri merupakan fenomena multidimensional yang melibatkan interaksi individu dengan tuntutan teknologi dan lingkungan kerja digital. Berger et al. (2023) menunjukkan pentingnya karakteristik lingkungan kerja digital dalam pengalaman *technostress*, sedangkan Rademaker et al. (2025) menyoroti peran *techno-overload*, *techno-complexity*, dan *techno-insecurity* dalam pengalaman tekanan teknologi. Kaltenegger et al. (2023) menemukan keterkaitan *technostressors* dengan burnout dan kelelahan psikologis, sementara Atrian dan Ghobbeh (2023) menunjukkan bahwa perubahan teknologi dapat menimbulkan tantangan adaptasi bagi individu. Santos et al. (2023) juga menekankan pentingnya kemampuan beradaptasi pada lingkungan kerja yang semakin bergantung pada teknologi. Meskipun demikian, penelitian ini tidak mengukur secara langsung beban kerja digital, dukungan organisasi, kompleksitas sistem, literasi teknologi, maupun faktor organisasi lainnya, sehingga variabel-variabel tersebut tidak dapat dinyatakan sebagai penyebab hasil penelitian atau sebagai faktor yang lebih dominan daripada resiliensi.

Temuan penelitian juga perlu dipertimbangkan bersama penelitian Patricia dan Wibowo (2024) yang menunjukkan keterkaitan *technostress* dengan burnout serta Ramadhan et al. (2023) yang menunjukkan hubungan *technostress* dengan *psychological well-being*. Kedua penelitian tersebut memperlihatkan bahwa *technostress* memiliki keterkaitan dengan berbagai konsekuensi psikologis, tetapi tidak secara langsung membuktikan bahwa faktor-faktor tersebut menjelaskan tidak signifikannya hubungan resiliensi dan *technostress* pada penelitian ini. Oleh sebab itu, hasil penelitian saat ini sebaiknya diposisikan sebagai temuan spesifik pada konteks karyawan PT X, bukan sebagai bukti bahwa resiliensi tidak relevan dalam menghadapi tekanan





digital secara umum. Penelitian lanjutan dengan model yang lebih luas diperlukan untuk menguji secara empiris mekanisme yang mungkin menghubungkan resiliensi, tuntutan teknologi, dan berbagai hasil psikologis.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penggunaan *convenience sampling* membatasi representativitas sampel dan kemampuan generalisasi hasil penelitian. Kedua, seluruh responden berasal dari satu perusahaan sehingga variasi konteks organisasi relatif terbatas, sementara komposisi sampel didominasi laki-laki sebesar 90% sehingga hasil belum mewakili kelompok karyawan dengan karakteristik gender yang lebih seimbang. Ketiga, desain *cross-sectional* mengukur seluruh variabel pada satu waktu sehingga tidak memungkinkan penentuan urutan temporal maupun hubungan sebab-akibat. Keempat, penggunaan instrumen *self-report* menyebabkan data bergantung pada persepsi subjektif responden dan berpotensi dipengaruhi kecenderungan respons. Selain itu, pengukuran variabel prediktor dan kriteria melalui sumber responden serta waktu pengukuran yang sama juga dapat menimbulkan potensi *common-method bias*. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan teknik sampling yang lebih representatif, melibatkan beberapa organisasi, menggunakan sampel yang lebih beragam, mempertimbangkan desain longitudinal, dan menambahkan sumber data lain untuk memperkuat validitas temuan.

KESIMPULAN

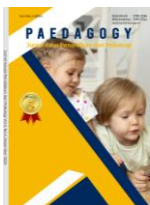
Penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi memiliki arah hubungan negatif dengan *technostress*, tetapi hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik dan kontribusinya tergolong kecil pada karyawan PT X. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa resiliensi berhubungan negatif secara signifikan dengan *technostress* belum didukung oleh data penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa, dalam konteks sampel yang diteliti, resiliensi belum dapat dinyatakan sebagai prediktor yang signifikan terhadap *technostress*. Kesimpulan ini terbatas pada hubungan yang diuji dalam desain korelasional *cross-sectional* dan tidak dapat digunakan untuk menyatakan hubungan sebab-akibat.

Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi implikasi tentatif bagi organisasi untuk tetap memperhatikan aspek psikologis karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja berbasis teknologi, sekaligus mengevaluasi kondisi kerja digital yang relevan melalui kajian lebih lanjut. Namun, karena penelitian ini tidak mengukur faktor organisasi maupun karakteristik sistem digital secara langsung, rekomendasi seperti penguatan dukungan teknis, pelatihan penggunaan teknologi, atau pengelolaan tuntutan kerja perlu diposisikan sebagai langkah yang masih memerlukan pengujian empiris lebih lanjut. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal untuk mengamati perubahan hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu, melibatkan responden dari beberapa organisasi agar generalisasi temuan lebih kuat, serta menggunakan regresi multivariat untuk menguji resiliensi bersama variabel lain yang secara teoritis berkaitan dengan *technostress*. Pengujian model yang menempatkan resiliensi sebagai mediator atau moderator juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perannya dalam konteks tekanan kerja digital.

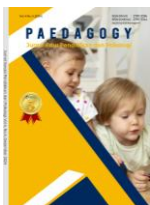
DAFTAR PUSTAKA

- Atrian, A., & Ghobbeh, S. (2023). *Technostress and job performance: Understanding the negative impacts and strategic responses in the workplace*. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2311.07072>
- Azwar, S. (2017). *Metodologi penelitian psikologi* (Edisi II). Pustaka Pelajar.





- Berger, M., Schäfer, R., Schmidt, M., Regal, C., & Gimpel, H. (2024). How to prevent technostress at the digital workplace: A Delphi study. *Journal of Business Economics*, 94, 1051–1113. <https://doi.org/10.1007/s11573-023-01159-3>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Hakim, G. R. U., & Rizky, D. K. (2021). Hubungan resiliensi dengan stres kerja karyawan bagian layanan pelanggan PT. X area Jawa Timur di masa pandemik COVID-19. *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora*, 201–212. <https://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1143>
- Ibrahim, A. R., Ibrahim, R., & Ibrahim, P. S. (2025). The influence of work from home on technostress in Generation Z: A systematic review. *Cognicia*, 13(2), 135–141. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v13i2.42150>
- Kaltenegger, H. C., Becker, L., Rohleder, N., Nowak, D., Quartucci, C., & Weigl, M. (2023). Associations of technostressors at work with burnout symptoms and chronic low-grade inflammation: A cross-sectional analysis in hospital employees. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(6), 839–856. <https://doi.org/10.1007/s00420-023-01967-8>
- Kumar, P. S. (2024). Technostress: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies. *Computers in Human Behavior Reports*, 16, 100475. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100475>
- Kuswardani, H. P., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan antara *work-family conflict* dengan resiliensi pada tenaga keperawatan wanita Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R. Soetrasno. *Jurnal EMPATI*, 5(4), 770–775. <https://doi.org/10.14710/empati.2016.15423>
- La Torre, G., De Leonardis, V., & Chiappetta, M. (2020). Technostress: How does it affect the productivity and life of an individual? Result of an observational study. *Public Health*, 189, 60–65. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.09.013>
- Mokhtar, A., & Mohamad Yunus, N. (2024). The mediating effects of resilience on technostress creator and employee's well-being in financial industries within Klang Valley. *Advances in Business Research International Journal*, 10(2), 104–110. <https://doi.org/10.24191/abrij.v10i2.4647>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 1–20. <https://doi.org/10.3390/SU12155911>
- Nasir, A., Yusuf, A., Yulianto, M., Makhfudli, M., Ilmy, H., Setiya, A., & Muhith, A. (2022). Relationship between resilience, coping resources, and psychological well-being with stress of leprosy as a predictor: A correlation study through the structural equation models. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 17, 101151. <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2022.101151>
- Patricia, C. F., & Wibowo, D. H. (2024). Apakah technostress berpotensi memicu burnout? Studi pada guru honorer usia dewasa madya. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 9(2), 158–172. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v9i2.12553>



- Rademaker, T., Klingenberg, I., & Süß, S. (2025). Leadership and technostress: A systematic literature review. *Management Review Quarterly*, 75(1). <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00385-x>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Ramadhan, M. R., Arif, M. F., & Berliyanti, D. O. (2023). Pengaruh dari technostress dan social media use terhadap psychological well-being. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 2085–2094. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15363>
- Santos, R. de S., Adisaputri, G., & Ralph, P. (2023). Post-pandemic resilience of hybrid software teams. In *2023 IEEE/ACM 16th International Conference on Cooperative and Human Aspects of Software Engineering (CHASE)* (pp. 1–12). IEEE. <https://doi.org/10.1109/CHASE58964.2023.00009>
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 6(3), 160–169. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.19745>
- Subchi, I., Muhammadiyah, H., Dewi, P. A. R., Nawar, M. K., Naim, J., & Syukrilla, W. A. (2024). Technostress construct validity test with confirmatory factor analysis (CFA) method. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 13(1), 14–30. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v13i1.31423>
- Sulastri, I., Ariani, L., & Julaibib. (2025). Kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan psychological capital sebagai mediator pada karyawan Generasi Z. *IDEA: Jurnal Psikologi*, 9(2). <https://doi.org/10.32492/idea.v9i2.92011>
- Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan stres kerja pada karyawan yang bekerja di masa pandemi COVID-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 145–152. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>
- Wahyudi, A., Mahyuddin, M. J., Irawan, A. W., Silondae, D. P., Lestari, M., Bosco, F. H., & Kurniawan, S. J. (2020). Model Rasch: Analisis skala resiliensi Connor-Davidson versi Bahasa Indonesia. *Advice: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2(1), 28–35. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/advice/article/view/701>
- Wang, Q., & Yao, N. (2025). Understanding the impact of technology usage at work on academics' psychological well-being: A perspective of technostress. *BMC Psychology*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02461-1>