

***Technostress dan Work Life Balance* Pada Karyawan: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Muhammad Suhardiman

Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha, Bandung

Susanti Saragih

Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha, Bandung

* dyman1402@gmail.com

susanti.saragih@eco.maranatha.edu

Abstrak

Perkembangan teknologi yang memberikan perubahan pada cara bekerja telah diprediksi mempengaruhi *work-life balance* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *technostress* pada *work-life balance* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan 156 karyawan yang bekerja di perusahaan perbankan di Kota Jayapura. Hal ini dilakukan karena perusahaan di sektor perbankan juga mengalami tekanan untuk terus melakukan *digital transformation*. Hasil pengujian menemukan arah yang berbeda dengan temuan di penelitian sebelumnya. *Technostress* ditemukan memiliki arah positif terhadap *work-life balance*. Selanjutnya, penelitian ini juga tidak menemukan peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan *technostress* dan *work-life balance*. Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pemimpin organisasi dalam pengelolaan stres kerja karyawan secara khusus sebagai dampak dari intensitas penggunaan teknologi di dalam pekerjaan.

Kata Kunci: *Technostress, Work life balance, Kepuasan kerja, Perbankan*

Pendahuluan

Perkembangan teknologi telah terbukti membantu manusia mempermudah mengerjakan banyak hal. Hal ini tidak hanya terjadi pada kehidupan sehari-hari tetapi juga dalam pekerjaan. Sebagai contoh, teknologi mempermudah manusia dalam berinteraksi dengan keluarganya ataupun dengan teman-temannya tanpa perlu bertemu secara langsung dan juga membantu manusia dalam bekerja dimana saja tanpa harus datang ke tempat kerja. Holtgrewe (2014) menyatakan bahwa teknologi mampu mempengaruhi aspek kehidupan dan juga pekerjaan. Teknologi digital sangat membantu ketika sedang bekerja dari jarak jauh (*online*) dan mencari referensi ketika bekerja (Kuoppamaki, 2018). *Teleworking* membantu organisasi dan karyawan ketika sedang melakukan tugas mereka di luar kantor organisasi. Seperti karyawan dapat *meeting* kerja secara online dimanapun karyawan berada (Staples *et al.*, 1999; Wellman *et al.*, 1996). Tetapi ada dampak negatif ketika menggunakan teknologi dalam waktu yang lama yaitu *technostress*. *Technostress* merupakan suatu penyakit akibat ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi dan mengelola teknologi secara sehat (Brod, 1986). Adapun menurut Levinson (1999), *technostress* merupakan dampak berlebihan terhadap teknologi yang dapat mempengaruhi kehidupan karyawan.

Penelitian terdahulu mengembangkan *technostress*, dimana penyebab *technostress* terjadi karena adanya *techno invasion*, *techno overload*, *techno complexity*, *techno insecurity*, dan *techno uncertainty* (Ragu-Nathan *et al.*, 2008). *Techno invasion* adalah ketika teknologi

informasi dan komunikasi berpotensi menyerang seseorang dalam kehidupan pribadi, sehingga mereka harus siap bekerja dimana saja dan kapan saja (Tarafdar *et al.*, 2011). *Techno overload* merupakan penggunaan teknologi secara berlebihan yang dapat meningkatkan beban kerja dan memaksa bekerja lebih cepat dalam waktu yang lebih singkat (Suh & Lee, 2017). Adapun hasil penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa pekerja yang bekerja secara berlebihan berpengaruh positif terhadap pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan stres bagi karyawan (Ingusci *et al.*, 2021). *Techno complexity* adalah kerumitan teknologi dalam penggunaannya, dimana seseorang perlu menggunakan waktu yang banyak dalam memahami atau mempelajari teknologi tersebut (Raisiene & Jonušauskas, 2013). *Techno insecurity* merupakan keadaan seseorang yang khawatir akan kehilangan pekerjaannya yang diakibatkan atau orang lain yang lebih baik memahami penggunaan teknologi (Tarafdar *et al.*, 2007). *Techno uncertainty* adalah ketika seseorang mengalami keresahan dan frustrasi karena pengetahuannya menjadi ketinggalan dan mereka diminta untuk mempelajari kembali perkembangan teknologi dengan cepat dan sering (*update*) (Tarafdar *et al.*, 2007). Dalam jangka panjang, *technostress* memunculkan sikap-sikap kerja seperti keinginan berpindah tempat kerja, *work-life balance* yang tidak seimbang, rendahnya kepuasan kerja, serta meningkatnya *turnover* dalam organisasi (Auka & Nyangau, 2020; Sarabadani *et al.*, 2020). *Work-life balance* yang rendah dapat berpengaruh terhadap produktifitas karyawan serta dapat mempengaruhi efisiensi di organisasi (Auka & Nyangau, 2020)

Saat ini, organisasi mulai bergantung dengan teknologi informasi dan komunikasi sehingga membuat desakan bagi karyawan secara insentif bekerja dengan teknologi. Selain itu, situasi pandemi COVID-19 juga mendesak karyawan untuk secara cepat beradaptasi dengan cara bekerja yang baru. Saat pandemi COVID-19, pemerintah membatasi aktivitas sehari-hari dan juga aktivitas di kantor, sehingga terjadi perubahan dalam bekerja yang biasa dikenal dengan WFH (*work from home*). Organisasi menerapkan skema WFH agar karyawan tetap bekerja, walaupun tidak bekerja dari kantor. Contohnya, organisasi melakukan meeting secara *online* menggunakan media *Zoom*. Kemudian, file pekerjaan bisa dikirim via *cloud* (penyimpanan *online*) organisasi atau via *email*, sehingga kebutuhan saat bekerja dapat terpenuhi tanpa ada halangan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan, menunjukkan faktor *technostress*; termasuk *techno invasion*, *techno overload*, *techno complexity*, *techno insecurity*, dan *techno uncertainty*, memiliki hubungan yang signifikan dengan keseimbangan *work-life* karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus menjaga *work-life balance* untuk mengurangi *technostress* dan mempertahankannya agar dapat mengurangi stres dan memotivasi karyawan (Saim *et al.*, 2021). Karena ini akan membantu meningkatkan efisiensi kerja dan produktifitas karyawan.

Penelitian *technostress* menunjukkan bahwa banyak faktor yang berkontribusi terhadap *technostress*, yaitu *techno invasion*, *techno overload*, *techno complexity*, *techno insecurity*, dan *techno uncertainty* (Ragu-Nathan *et al.*, 2008). Hal ini berdampak terhadap kehidupan pribadi dan di organisasi. Ada dua faktor umum yang membuat terjadinya *technostress* yaitu faktor lingkungan dan faktor sosial (Owusu-Ansah & Atta-Boateng, 2016).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Al-Ansari & Alshare (2019), menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berdampak positif signifikan terhadap persepsi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. *Technostress* memiliki peran penting efek negatif pada kepuasan kerja. Kreator *technostress* berdampak positif terhadap kepuasan pekerjaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *technostress* mempengaruhi kepuasan kerja (Ragu-Nathan *et al.*, 2008). Adapun hasil yang menunjukkan bahwa *technostress* dapat mengurangi kepuasan kerja dan komitmen karyawan, produktivitas, dan *work-life balance* (Tarafdar *et al.*, 2007).

Mempertimbangkan konteks bekerja saat ini peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *technostress* terhadap *work-life balance* serta kepuasan karyawan. Penelitian ini sangat penting karena situasi bekerja yang berbeda dengan adanya teknologi informasi dan komunikasi serta desakan organisasi untuk memahami perilaku karyawan akibat teknologi informasi dan komunikasi. *Technostress* sangat berdampak pada kualitas hidup seseorang, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan penelitian pada variabel yang sama dan implikasi praktis bagi pengelola organisasi.

Landasan Teori

Technostress

Technostress pertama kali ditemukan oleh Brod (1986), yang menyebutkan bahwa sebuah penyakit modern yang disebabkan ketidakmampuan mengatasi dan/ menangani teknologi informasi dan komunikasi dengan cara sehat. *Technostress* merupakan efek yang berhubungan dengan komputer akibat menggunakan teknologi dalam pekerjaannya yang dapat menimbulkan permasalahan mental dan psikologis (Arnetz & Wiholm, 1997). *Technostress* dapat menyebabkan karyawan mengalami kelebihan tekanan dalam bekerja, meningkatkan beban pekerjaan, serta perubahan peran kerja ditempat kerja. Hal ini disebabkan tekanan dari organisasi yang mengharuskan dapat beradaptasi dengan teknologi terbaru (Ennis, 2005 ; Si *et al.*, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh (Ragu-Nathan *et al.*, 2008) menjelaskan bahwa *technostress* dibagi menjadi lima dimensi yaitu : *techno overload*, *techno invasion*, *techno complexity*, *techno insecurity* dan *techno uncertainty*.

1. *Techno overload*

Techno overload merupakan kejadian akibat penggunaan *gadget* (perangkat digital) dengan banyak fungsi, yang dapat menyebabkan beban kognitif dan fisik ketika menyelesaikan banyak tugas dalam aktivitas sehari-hari (Grandhi *et al.*, 2005).

2. *Techno complexity*

Dalam penggunaan teknologi terbaru, pasti terdapat kerumitan dalam penggunaan teknologi, sehingga perlu memahami bagaimana cara penggunaan teknologi dengan benar. Menurut Tarafdar *et al.*, 2007, *Techno-complexity* adalah bagaimana menangani masalah dan persyaratan untuk meningkatkan ketrampilan penggunaan teknologi.

3. *Techno invasion*

Techno invasion merupakan situasi dimana seseorang harus selalu siap bekerja dimana saja dan kapan saja, sehingga waktu yang seharusnya dihabiskan bersama keluarga/ pribadi menjadi tidak seimbang dengan pekerjaan serta merasa khawatir ketika ponsel mereka tidak terhubung (seperti baterai habis atau tidak ada jaringan sinyal) bahkan ketika masa libur kerja (Tarafdar *et al.*, 2011; Lei *et al.*, 2014 ; Ibrahim & Yusoff, 2015).

4. *Techno insecurity*

Menurut Tarafdar *et al.*, (2007), *techno insecurity* merupakan faktor yang berkaitan dengan rasa takut karena tingkat pengetahuan teknologi dan berbagi pengetahuan sesama rekan kerja. Adapun menurut Ahmad *et al.*, (2012), *techno insecurity* adalah keadaan seseorang merasa tertekan dengan adanya teknologi informasi dan komunikasi atau ketika orang lain memiliki kemampuan lebih baik dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sehingga khawatir akan digantikan.

5. *Techno uncertainty*

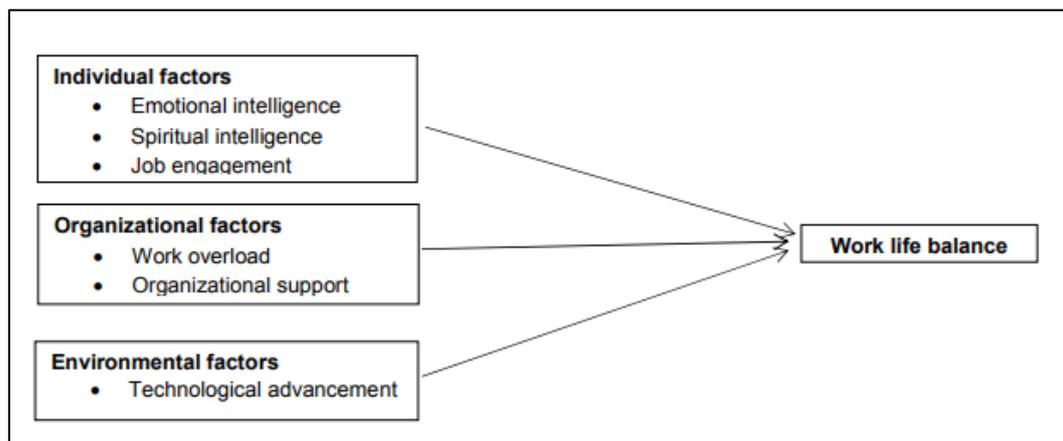
Techno uncertainty adalah kondisi seseorang harus siap dengan perubahan teknologi yang konstan dalam organisasi (Tarafdar *et al.*, 2007). Sedangkan menurut Owusu-Ansah & Atta-Boateng (2016) meskipun kemajuan teknologi terjadi, memungkinkan banyak tugas dapat

dilakukan lebih cepat dan lebih efisien, akan tetapi dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman.

Work-life balance

Work-life balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi/ keluarga, sehingga dapat merasakan kepuasan atas keseimbangan pekerjaannya dan kehidupan pribadi/ keluarganya (Singh *et al.*, 2011; Frame & Hartog, 2003; Parker & Langford, 2008). Sedangkan menurut Guest (2002), *work life balance* adalah kebutuhan karyawan dalam memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi kebutuhan di tempat kerja dan di rumah. *Work-life balance* terdiri dari tiga aspek yaitu *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance* (Hudson, 2005). Sedangkan menurut Fisher *et al.*, (2009), aspek-aspek *work life balance* adalah waktu, perilaku, ketegangan dan energi. *Work-life balance* menjadi penentuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya (Wibowo & Hartono, 2020).

Apabila *work-life balance* tidak terpenuhi, maka dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, keinginan untuk segera berhenti kerja atau pindah tempat kerja dan stress dalam pekerjaannya (Barnett, 2014). Secara konseptual, *work-life balance* terjadi karena beberapa faktor, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan dan faktor lainnya (Kumarasamy *et al.*, 2015). Struktur model *work-life balance* tersaji pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Struktur Model *Work Life Balance*
(referensi : Kumarasamy *et al.*, 2015)

Kepuasan kerja

Kepuasan karyawan adalah gambaran bagaimana perasaan seseorang mengenai pekerjaannya dan apa yang mereka pikirkan tentang pekerjaannya (Colquitt *et al.*, 2015). Sedangkan menurut Wicker (2011), kepuasan karyawan merupakan keadaan emosional positif yang mengarah pada sikap kerja dan perfoma kerja. Hasibuan (2010), mendefinisikan kepuasan karyawan adalah sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Jika kepuasan karyawan rendah, dapat menyebabkan perasaan negatif (Robbins *et al.*, 2013).

Kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan berbagai teori. Pertama, *Equity Theory*. Menurut Adam (1963) seseorang merasakan puas apabila mereka diperlakukan secara adil antara apa yang diberikan kepada organisasi dengan apa yang mereka dapatkan sebagai balasannya. Misalnya, gaji atau upah yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan. Kedua, *The Two Factor Theory*. Herzberg (1963) memaparkan kesimpulan penelitiannya bahwa ada serangkaian faktor ekstrinsik (*job context*) yang menyebabkan rasa tidak puas

apabila faktor tersebut tidak ada. Faktor yang dimaksud adalah kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, hubungan lingkungan kerja, gaji/ kompensasi, dan keamanan. Kemudian ada faktor ekstrinsik (*job content*) yang apabila ada dalam pekerjaan, maka dapat menimbulkan kepuasan kerja. Apabila tidak ada, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan. Faktor ini adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karir, dan pekerjaannya.

Dari hasil pandangan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan merupakan perasaan senang atau tidak senang seseorang akan pekerjaannya di dalam perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara *Technostress* dan *Work-life balance*

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa ketika karyawan yang bekerja menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, mereka merasa harus bekerja 24 jam 7 hari. Mereka juga diharapkan dapat dihubungi terkait pekerjaan pada hari libur dan di luar jam bekerja, sehingga hal ini dapat membatasi keseimbangan *work-life balance* (Adkins & Premeaux, 2014; Wang & Li, 2019). Adapun hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa *technostress* memiliki hubungan yang kuat dengan *work-life balance* karyawan (Saim *et al.*, 2021) Hal ini terjadi diakibatkan seringnya karyawan harus terus beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan terus menggunakan teknologi di lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (Saim *et al.*, 2021; Murray & Rotis, 2017).

Hubungan antara *Work-life balance* dan Kepuasan kerja

Folsom & VanDyne (2011), terdapat variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang meliputi faktor organisasi dan pribadi. Adapun penelitian sebelumnya yang menunjukan *work-life balance* yang positif dapat membuat karyawan puas dalam bekerja (Pheng & Chua, 2019). Sedangkan menurut Jackson & Fransman (2018) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial, *work-life balance* dan produktivitas menghasilkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, *work-life balance* menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak memenuhi dan/ mendukung kebutuhan dari karyawan.

Pengaruh *work life balance* pada *technostress* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi

Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi berdampak pada *work-life balance* karyawan serta kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena *technostress* dan juga *techno inhibitors* (Al-Ansari & Alshare, 2019; Bauwens *et al.*, 2020; Ragu-Nathan *et al.*, 2008). Adapun hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan mengalami tekanan ketika menggunakan teknologi informasi dan komunikasi saat melakukan pekerjaan sehari-hari yang mempengaruhi efisiensi dan juga *work-life balance* (Raisiene & Jonušauskas, 2013). Ragu-Nathan *et al.*, (2008) menunjukkan bukti bahwa *technostress inhibitor* mampu mempengaruhi kepuasan kerja.

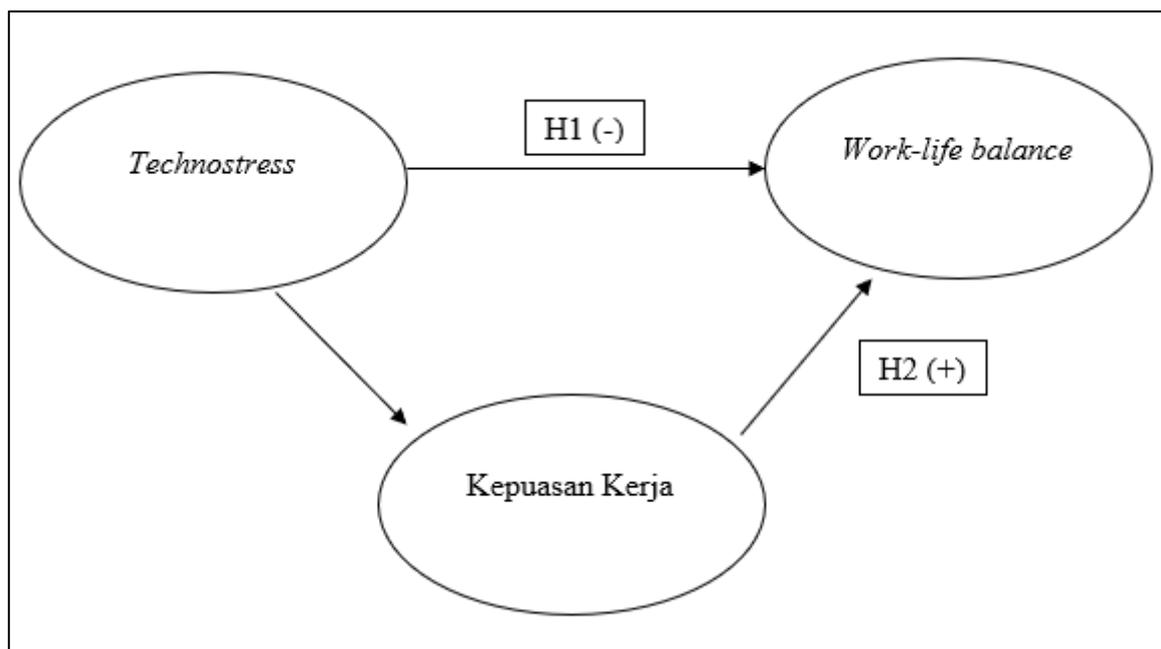
Hasil penelitian tersebut telah dibuktikan oleh beberapa peneliti yang menunjukkan bahwa *technostress inhibitor* mempengaruhi kepuasan karyawan dan juga mempengaruhi perfoma kerja karyawan (Al-Qallaf, 2016; Nadira & Tanova, 2016). Karyawan yang mengalami stress dalam pekerjaannya, dapat membawa stress tersebut kedalam lingkungan keluarganya sehingga dapat menimbulkan konflik, begitupun sebaliknya apabila karyawan tersebut mengalami stress di lingkungan keluarganya, dapat terbawa ke tempat pekerjaannya, sehingga dapat menimbulkan menurunnya perfoma kerja, ketidakpuasan dalam bekerja dan lain-lainnya. Oleh karena itu, *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja akibat adanya faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Perusahaan saat ini berlomba-lomba dalam

mengadopsi penggunaan teknologi dalam pekerjaan, adapun implikasi yang dihasilkan, dimana penggunaan teknologi berlebihan yang digunakan oleh karyawan.

Karyawan merasa tidak merasa memiliki waktu banyak bersama keluarga dan merasa terganggu karena harus selalu siap dihubungi oleh pekerjaannya, dengan penggunaan teknologi dalam pekerjaan, karyawan merasa beban pekerjaannya lebih banyak dan merasa tertekan karena pekerjaan yang menjadi lebih banyak dan juga karyawan merasa tidak puas ketika mereka tidak bisa mengadopsi penggunaan teknologi dan merasa tertekan. Hal ini membuat karyawan merasa perusahaan seperti memonopoli waktu dan tempat pribadi mereka, sehingga merasa tidakpuas dalam pekerjaan dan ingin pindah pekerjaan di perusahaan lain (Tu *et al.*, 2008; Tarafdar *et al.*, 2011; Altaf & Awan, 2011; Smith & Salvendy, 2013; Oncioiu, 2013; Ibrahim *et al.*, 2015). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *technostress* dapat mempengaruhi *work-life balance* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hipotesis

- H₁. *Technostress* mempengaruhi *work-life balance* secara negatif (*direct effect*)
- H₂. *Technostress* mempengaruhi *work-life balance* secara positif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi



Gambar 2. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan data yang dilakukan dengan menggunakan metode survey. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampel*. Kriteria yang digunakan untuk mendapatkan sampel adalah karyawan bank yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan penggunaan *digital working* dan sudah menjadi karyawan tetap setidaknya selama 3 bulan. Secara keseluruhan terdapat 250 karyawan sebagai populasi dari penelitian ini tetapi untuk membatasi jumlah sampel, penelitian ini menggunakan metode *Slovin* dalam menentukan jumlah sampel yang

dibutuhkan. Hasil perhitungan dengan metode *Slovin*, didapatkan jumlah sampel minimal adalah sebesar 153 orang (dengan tingkat *error* 5%).

Instrumen Penelitian

Penelitian ini memiliki variabel dependen, independen dan mediasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *work-life balance*, selanjutnya variabel independen adalah *technostress* dan variabel mediasi adalah kepuasan kerja. Secara rinci, indikator variabel akan dijelaskan pada Tabel 1. Semua pertanyaan diukur dengan skala 5 *Likert* seperti yang disarankan oleh Sugiyono (2014), dimana 1 artinya sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Variable	Contoh pertanyaan	Jumlah pertanyaan	Referensi
1	<i>Technostress (techno overload)</i>	“Teknologi mendorong saya untuk bekerja lebih cepat”	4 butir	Ragu-Nathan <i>et al.</i> , 2008
2	<i>Technostress (techno invasion)</i>	“Saya menghabiskan lebih sedikit waktu dengan keluarga saya karena adanya perkembangan teknologi”	3 butir	Ragu-Nathan <i>et al.</i> , 2008
3	<i>Technostress (techno complexity)</i>	“Saya tidak punya pemahaman yang cukup untuk menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi”	4 butir	Ragu-Nathan <i>et al.</i> , 2008
4	<i>Technostress (techno insecurity)</i>	“Saya dapat merasakan ancaman terhadap keamanan pekerjaan saya karena munculnya teknologi baru”	4 butir	Ragu-Nathan <i>et., al</i> 2008
5	<i>Technostress (techno uncertainty)</i>	“Selalu ada perkembangan baru dalam teknologi yang digunakan oleh organisasi kami”	4 butir	Ragu-Nathan <i>et., al</i> 2008
6	Kepuasan kerja	“Saya suka melakukan hal-hal yang saya kerjakan di tempat kerja”	4 butir	Ragu-Nathan <i>et., al</i> 2008
7	<i>Work-life balance</i>	“Saya mempunyai cukup waktu untuk keluarga dan teman-teman”	3 butir	Hofmann & Stockburger-Sauer, 2016

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara *online* dan kemudian data tersimpan di *cloud storage google form*. Penelitian ini mengumpulkan data melalui survei secara *online*. Sebelumnya peneliti sudah meminta izin kepada pihak manajemen dan pihak sekretaris kantor cabang bank. Kuesioner yang dibuatkan secara *online* di *google form* terdiri dari beberapa bagian. Bagian pertama berisi pengenalan dan tujuan dari penelitian. Bagian kedua berisi identitas diri, divisi pekerjaan, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Bagian ketiga berisi penggunaan teknologi yang sering dipakai dan pertanyaan mengenai *technostress*. Bagian keempat dan kelima merupakan lanjutan pertanyaan *technostress*. Bagian keenam merupakan pertanyaan mengenai kepuasan kerja dan *work-life balance*.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis. Hal ini digunakan agar instrument yang digunakan valid, dapat dipercaya, dan konsisten, sehingga dapat membawa kesimpulan atau hasil sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Bivariate Pearson*. Uji *Bivariate Pearson* digunakan untuk mengetahui hubungan korelasi antar variabel dan diantara kumpulan variable (Sugiyono, 2017). Standar metode ini adalah r hitung akan dibandingkan dengan r tabel, dimana $df = N-2$ dengan signifikansi 5% jika r tabel $<$ r hitung, maka valid.

Sementara itu uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode *Cronbach' Alpha*. Metode *Cronbach' Alpha* digunakan untuk mengukur kendala yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu (Hair *et al.*, 2010: 92). Standar metode ini dinyatakan reliabil apabila memiliki nilai *Cronbach' Alpha* $>$ 0,60.

Terdapat 2 hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. H1 adalah *Technostress* mempengaruhi *work life balance* (*direct effect*) dan H2 adalah *Technostress* mempengaruhi *work-life balance* dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Kedua hipotesis ini akan diuji menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan analisis yang menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2016). Peneliti menggunakan analisis jalur, agar dapat mengetahui hubungan ketergantungan langsung diantara variabel. Peneliti akan melakukan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan *smartpls* versi 3.0. Standar perhitungan analisis jalur, apabila p -value $<$ 0,05 maka artinya signifikan.

Pembahasan

1. Hasil Responden

Peneliti mengumpulkan data kurang lebih 21 hari. Penyebaran dilakukan secara *online* dan secara total ada 156 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Total populasi pada kantor cabang bank terkait diketahui berjumlah 250 karyawan. Sehingga ditemukan *respon rate* sebesar (62,4%). Berikut perincian mengenai karakteristik responden yang disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Demografis Responden

Karakteristik		Persen (%)	Frekuensi
Jenis Kelamin	Pria	44,2	69
	Wanita	55,8	87
Pendidikan Terakhir	S2	2,6	4

	S1	75,6	118
	Vokasi/Diploma	14,7	11
	SMA/Sederajat	7,1	23
Usia	22-27 tahun	31,5	49
	28-33 tahun	43,6	68
	34-39 tahun	16,6	26
	40-45 tahun	8,3	13
Status pernikahan	Sudah menikah	51,3	80
	Belum menikah	48,7	76
Lama bekerja	< 1 tahun	5,8	9
	> 1 tahun – 3 tahun	28,8	45
	> 3 tahun – 5 tahun	35,3	55
	> 5 tahun	30,1	47

(Sumber: Data primer diolah, 2022)

Pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah wanita (55,8%). Selain itu responden di dominasi dari kelompok berusia 22-27 tahun dan 28-33 tahun. Kemudian, rata-rata responden menunjukkan pendidikan terakhir S1 (75,6%) dan vokasi/diploma (14,7%). Status pernikahan responden menunjukkan hasil (51,3%) sudah menikah. Dan rata-rata responden menjawab telah lama bekerja > 3 tahun – 5 tahun (35,3%) dan lama bekerja < 1 tahun yang paling sedikit (5,8%).

2. Hasil Statistik Deskriptif

Berikut Tabel hasil statistik deskriptif :

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

	N Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X (<i>Technostress</i>)	156	4,2	,43980	-1,716	,194	2,642	,386
Y (Kepuasan Kerja)	156	4,6	,45399	-,974	,194	,568	,386
Z (<i>Work-Life Balance</i>)	156	3,4	,88121	-,266	,194	-,723	,386
Valid N (Listwise)	156						

(Sumber: Data primer diolah, 2022)

Pada Tabel 3, N statistik merupakan jumlah responden (156). Kemudian pada *mean* statistik, X (*technostress*) adalah 4,2, yang artinya persepsi rata-rata responden menjawab cukup tinggi terhadap *technostress*. Selanjutnya pada *mean* statistik Y (kepuasan kerja) adalah 4,6 , yang artinya pada persepsi kepuasan kerja responden menjawab cukup tinggi terhadap

pengaruh kepuasan kerja. Dan yang terakhir nilai *mean* statistik Z (*work-life balance*) adalah 3,4 yang artinya persepsi *work-life balance* berpengaruh cukup rendah dari jawaban responden.

Pada Tabel 3, nilai *skewness* dan *kurtosis* pada X (*technostress*) distribusi miring ke kiri dan meruncing sehingga bisa dikatakan distribusi normal. Kemudian pada nilai *skewness* dan *kurtosis* Y (kepuasan kerja), distribusi ke kiri dan meruncing sehingga bisa dikatakan distribusi normal. Selanjutnya pada nilai *skewness* dan *kurtosis* Z (*work-life balance*), distribusi ke kiri dan melandai yang artinya terdapat distribusi yang bervariasi cukup besar.

3. Hasil Validasi Dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dan pengujian reliabilitas dengan metode *Bivariate Pearson* (SPSS versi 27). Standar sebuah instrument di katakan valid apabila mempunyai validitas yang tinggi dan tidak menyimpang dari tujuan fungsi instrumen. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini disajikan dalam Tabel 4. Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa semua pertanyaan valid dengan *score* > 0,660 menurut Sugiyono (2014: 131-32) > 0,60 data valid.

Selanjutnya dalam uji reliabilitas dengan menggunakan *Bivariate Pearson*, ditemukan hasil rata-rata *sig.* Menunjukkan dibawah 0,001 , akan tetapi ada tiga pertanyaan yang dihapus karena menunjukkan nilai diatas 0,05, karena hal tersebut maka peneliti menguji ulang tes validitas *Cronbach's Alpha* dan ditemukan hasil terbaru sebesar 0,689. Peneliti juga mencoba menguji tes validitas dan tes reliabilitas menggunakan *smartpls* versi 3.0 . Berikut hasil yang ditemukan pada tabel 4 :

Tabel 4. Hasil Validitas Dan Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reability	AVE
Kepuasan kerja	0,740	0,780	0,847	0,650
<i>Technostress</i>	0,873	0,882	0,904	0,612
<i>Work-life balance</i>	0,903	0,923	0,939	0,836

(Sumber: Data primer diolah, 2022)

Pada tes validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *SmartPLS*, peneliti telah menghapus semua pertanyaan skor yang dibawah 0,6 dan pertanyaan yang bertanda merah, sehingga ditemukan hasil pada *Cronbach's Alpha* sebesar 0,740 pada kepuasan kerja, *technostress* sebesar 0,873 dan *work life balance* sebesar 0,903. Ketiga hasil menunjukkan hasil tes *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga data tersebut valid. Kemudian pada nilai *Composite reability* ditemukan hasil > 0,7 , sehingga data memiliki reabilitas, dan yang terakhir pada nilai *Average Variance Extracted* atau *AVE* , ditemukan hasil > 0,5 sehingga hal ini dapat disimpulkan data valid secara konvergen.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Selanjutnya pada tes uji hipotesis dengan menggunakan *SmartPLS* versi 3.0 ditemukan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistic	P-value
<i>Technostress</i> -> <i>Work-life balance</i>	0,508	0,513	0,089	5,717	0,000
<i>Technostress</i> -> Kepuasan kerja	-0,260	-0,269	0,082	3,163	0,002
Kepuasan kerja-> <i>Work-life balance</i>	0,183	0,184	0,077	2,382	0,018
<i>Mediasi</i> -> <i>Work-life balance</i>	-0,048	-0,051	0,029	1,613	0,107

(Sumber: Data primer diolah, 2022) ($\alpha = 0,05$)

Hasil tes uji hipotesis dengan *path coefisien*, ditemukan bahwa *technostress* berpengaruh positif (50,8%) dan signifikan terhadap *work-life balance*. Kemudian *technostress* berpengaruh negatif (-26%) dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif (18,3%) dan signifikan terhadap *work-life balance*. Dan yang terakhir *technostress* berpengaruh negatif (-4,8%) dan tidak signifikan terhadap *work-life balance* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada pengujian hipotesis pertama, hubungan *technostress* terhadap *work-life balance* (*direct effect*) ditemukan signifikan karena *p-value* dibawah 0,05 dan determinasi koefisien sebesar 24,3% tetapi dengan arah yang negatif. Oleh karena itu hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Saim *et al.* (2021) menjelaskan bahwa ketika karyawan secara intens bekerja dengan teknologi (contoh: melalui telepon seluler, surat elektronik) bahkan di luar jam bekerja, mereka akan mengalami penurunan kualitas kehidupan keluarga dan pekerjaan. Penelitian Saim *et al.*, (2021) juga menemukan bahwa kompleksitas teknologi dalam bekerja menjadi faktor dominan yang menurunkan *work-life balance*. *Technostress* juga mendesak karyawan untuk bekerja lebih lama dan harus siap beradaptasi dengan kemajuan teknologi (Saim *et al.*, 2021; Murray & Rotis, 2017; Wang & Li, 2019). Oleh karena itu, *technostress* secara langsung mempengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan secara negatif.

Temuan dalam penelitian ini menemukan arah yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Pengaruh positif antara *technostress* dan *work-life balance* dalam penelitian ini diduga terjadi karena beberapa hal. Pertama, di konteks tempat penelitian dilakukan, transformasi digital belum sepenuhnya berjalan. Oleh karena itu intensitas penggunaan teknologi mungkin belum membentuk tekanan yang serius bagi karyawan. Kedua, dalam tabel 2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan range usia 28-33 tahun. Hal ini mungkin menjadi perhatian karena karyawan di usia ini dianggap *technology savvy* sehingga cara bekerja baru dengan menggunakan teknologi bukan menjadi hal yang negatif

bagi mereka, tetapi sebagai suatu tantangan dalam pekerjaan. Oleh karena itu penelitian ini menemukan pengaruh *technostress* dan *work-life balance* secara positif.

Pada pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi *work-life balance*. Dengan demikian maka kepuasan kerja tidak signifikan berperan sebagai mediasi antara *technostress* dan *work-life balance*, sehingga H2 ditolak. Dalam penelitian ini, dilakukan juga pengujian tambahan dan ditemukan bahwa *technostress* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan arah origin sampel di tabel 5 (-0,260). Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa *technostress* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Tarafdar *et al.*, 2011; Ayyagari *et al.*, 2011). Dorongan industri perbankan untuk melakukan transformasi digital telah memaksa karyawan di industri perbankan melakukan banyak penyesuaian dalam bekerja. Di sisi lain teknologi telah mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan efisien tetapi kompleksitas teknologi, ketidak pastian dan tuntutan untuk karyawan agar terus belajar hal baru membuat kepuasan kerja menurun. Hasil yang tidak signifikan ini juga diduga karena penggunaan teknologi dalam bekerja tidak diikuti dengan pemuasan kebutuhan karyawan secara *job context* dan *job content* akan menurunkan kepuasan kerja dan dalam jangka panjang akan merusak keseimbangan *work-life balance*. Salah satu contoh *job context* adalah kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan kompensasi. Sementara itu contoh dari *job content* adalah prestasi, pengakuan dan kemajuan karir.

Selanjutnya, untuk memperkaya pembahasan peneliti juga melakukan pengujian tambahan. Hasil pengujian kepuasan kerja dan *work-life balance* menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien determinasi sebesar (6,8%) dan p-value < 0,05 . Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance* (Pheng & Chua, 2019).

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *technostress* terhadap *work-life balance* (*direct effect*) dan pengaruh *technostress* terhadap *work-life balance* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Data yang terkumpul sebesar 156 karyawan yang bekerja di perbankan. Pengujian pada hipotesis pertama, yaitu pengaruh *technostress* dengan *work-life balance* menunjukkan arah yang negatif walaupun signifikan pada p-value < 0,05 (Hipotesis ditolak). Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan *technostress* akan menurunkan *work-life balance*. Beberapa dugaan terkait konteks sampel dan organisasi menjadi salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi temuan yang berbeda arah.

Selanjutnya hipotesis kedua *technostress* tidak berpengaruh terhadap *work-life balance* yang dimediasi oleh kepuasan kerja (p-value > 0,05). Alasan kemungkinan terjadi karena penggunaan teknologi di tempat dilakukannya penelitian ini tidak diikuti dengan strategi pemuasan kebutuhan karyawan secara *job context* dan *job content*. Sehingga hal ini menurunkan kepuasan kerja dan *work-life balance*. Salah satu contoh *job context* adalah kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan kompensasi. Sementara itu contoh *job content* adalah prestasi, pengakuan dan kemajuan karir. Hal ini juga didukung dengan hasil pengujian tambahan bahwa *technostress* tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Selanjutnya, kepuasan kerja mempengaruhi *work-life balance* secara signifikan (p-value < 0,05). Hal ini terjadi karena jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan mempengaruhi kemampuannya untuk menyeimbangkan peran kehidupan keluarga dan pekerjaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan sampel yang relatif kecil dari populasi. Walaupun jumlah sampel yang digunakan sudah memenuhi jumlah minimal tetapi penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan sampel yang lebih besar untuk meningkatkan generalisasi. Kedua, penelitian ini tidak menguji variabel kontrol dalam pengujian hipotesis, seperti gender dan masa kerja. Hal ini dianggap penting untuk melihat pengaruh variabel-variabel lain dalam hubungan *technostress* dan *work-life balance* karyawan. Penelitian yang akan datang penting untuk mempertimbangkan variabel kontrol yang sesuai.

Sebagai implikasi, penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan. Hasil dalam penelitian menemukan persepsi *technostress* pada tempat kerja yang tinggi, sehingga perlu adanya pengaturan beban kerja yang diberikan serta menganalisa pekerjaan karyawan. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan tidak terbebani oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Selanjutnya perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, melalui keseimbangan *work-life balance*. Seperti memberikan kebijakan mengambil cuti pribadi, memberikan hak liburan dan tidak memberikan pekerjaan kantor yang berlebihan ketika sedang cuti atau libur. Pemberian hal-hal tersebut, diharapkan dapat menjadi bentuk pengelolaan stress kerja sebagai dampak dari intensitas penggunaan teknologi di dalam pekerjaan. Sehingga tuntunan organisasi untuk berubah menuju transformasi digital dapat diterima dan diaplikasikan dengan baik karena karyawan mendapat dukungan dari organisasi.

Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436
- Adkins, Cheryl & Premeaux, Sonya. (2014). The Use of Communication Technology to Manage Work-Home Boundaries. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 15. 82-100.
- Ahmad, U. , Amin, S. , & Ismail, W. (2012). The Relationship Between Technostress Creators and Organisational Commitment Among Academic Librarians. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40 . Doi: 10.1016/j.sbspro.2012.03.179
- Al-Ansari, M. A., & Alshare, K. (2019). The Impact of Technostress Components on the Employees Satisfaction and Perceived Performance: The Case of Qatar. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 27(3), 65-86.
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating effect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93–99.
- Al-Qallaf, C. L. (2006). Librarians and technology in academic and research libraries in Kuwait: Perceptions and effects. *Libri*, 56(3), 168–179.
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*, 35, 831–858.
- Arnetz, B. B., & Wiholm, C. (1997). Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 35–42
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273–285.

- Barnett, R.C. (2014). Role Theory. In: Michalos, A.C. (eds) Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2535
- Brod, C. (1986). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution* Craig Brod Publisher: Addison-Wesley Publishing Company, Reading, MA Year of Publication: 1984 Materials: 242 pages. *Social Science Microcomputer Review*, 4(4), 553–556.
- Colquitt, Jason, Iepine, Jeffery A., Wesson, Michael J.. (2015). *Organizational Behavior : improving performance and commitment in the workplace* (Ed. 6th). New York: mcgraw Hill.
- Sarabadani, J., Compeau, D.R., & Carter, M. (2020). *An Investigation of IT Users' Emotional Responses to Technostress Creators. HICSS*.
- Czaja, S. J., Charness, N., Fisk, A. D., Hertzog, C., Nair, S. N., Rogers, W. A., & Sharit, J. (2006). Factors predicting the use of technology: findings from the Center for Research and Education on Aging and Technology Enhancement (CREATE). *Psychology and aging*, 21(2), 333–352.
- Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D., & Bakker, A. B. (2014). Switching on And off Does Smartphone Use Obstruct The Possibility To Engage In Recovery
- Ennis, L. (2005). The Evolution of Technostress. *Computers in Libraries*, 25.
- Fisher, Gwenith & Bulger, Carrie & Smith, Carlla. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of occupational health psychology*. 14. 441-56.
- Folsom, W. D., & Boulware, R. (2011). *Encyclopedia of American Business*. New York: Facts on File, Inc
- Frame, Philip & Hartog, Mary. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*. 12. 358 - 368.
- Grandhi, S. A., Jones, Q., Roxanne Hiltz, S., & Roxanne, S. (2005). *Technology Overload: Is There a Technological Panacea?*
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279
- Holtgrewe, U. (2014), The future and present of work in ICT. *New Technology, Work and Employment*, 29: 9-24.
- Hudson. (2005). The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice, 20:20 Series.Hudson Global Resources.
- Ibrahim, Hadziroh & Yusliza, Mohd-Yusoff. (2015). User Characteristics as Antecedents of Techno Stress towards EHRM: From Experts' Views. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172.
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2021). Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency: The Role of Job Crafting in Remote Workers. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Jackson, Leon & Fransman, Edwina. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning
- Kumarasamy, M.M., Pangil, F., & Isa, M.F. (2015). Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Social Science*, 11, 111.

- Kuoppmaki, S. (2018). The role of age and life course stage in digital consumption. *JYX Digital Repository*.
- Lei, C. F., & Ngai, E. W. T. (2014). The Double-Edged Nature of Technostress on Work Performance: A Research Model and Research Agenda.
- Levinson, M. H. (1999). Technostress: Coping with Technology @ Work @ Home @ Play. *ETC.: A Review of General Semantics*, 56, 358.
- Murray, W. C., & Rostis, A. (2007). Who is Running the Machine? A Theoretical Exploration of Work Stress and Burnout of Technologically Tethered Workers, *Journal of Individual Employment Rights* 12(3): 249–263.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33–41.
- Oncioiu, I. (2013). Business innovation, development, and advancement in the digital economy. Hershey.
- Orwa, P. A., & Nyangau, A. (2020). Effects of work-life balance practices on organization performance in Homa bay county referral hospital, Kenya
- Owusu-Ansah, J. K., & Atta-Boateng, F. (2016). The spatial expression of physical development controls in a fast growing Ghanaian city. *Land Use Policy*, 54, 147–157.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284
- Pheng, Low & Chua, Benjamin. (2019). Work–Life Balance and Work–Life Interface: Millennials in Singapore and South Korea.
- Ragu-Nathan, T., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433.
- Raisiene, A., & Jonušauskas, S. (2013). Silent issues of ICT era: impact of technostress to the work and life balance of employees. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, Vol. 1, 107–115.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013) *Organisational Behavior*. 15th edition, Pearson, Boston
- Saim, M. A. S., Wan Rashid, W. E., & Ma'on, S. N. (2021). The Relationship Between Technostress Creator and Work-Life Balance at Selected Private Sector in Selangor. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(6).
- Singh, P. And Khanna, P. (2011). Work Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*, 188-206.
- Staples, D. S., Hulland, J. S., & Higgins, C. A. (1999). A Self-Efficacy Theory Explanation for the Management of Remote Workers in Virtual Organizations. *Organization Science*, 10(6), 758–776.
- Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, 27(1), 140–159.
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. (2011). Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance. *J. Of Management Information Systems*, 27, 303–334.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328.

- Tarafdar, M., Pullins, E. B., and R.-N., T. S. (2015), Technostress: negative effect on performance and possible mitigations, *Info Systems J*, 25, pages 103– 132.
- Wang, X., & Li, B. (2019). Technostress among university teachers in higher education: A study using multidimensional person-environment misfit theory. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1791
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In Search of Balance: A Conceptual and Empirical Integration of Multiple Meanings of Work–Family Balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167–210.
- Wellman, B., Salaff, J., Dimitrova, D., Garton, L., Gulia, M., & Haythornthwaite, C. (1996). Computer Networks as Social Networks: Collaborative Work, Telework, and Virtual Community. *Annual Review of Sociology*, 22, 213–238.
- Wibowo, M. E. S. ., & Hartono, E. S. . (2020). Studi Fenomenologi Tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Karyawan Sektor Perbankan di Kota Semarang. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 363 – 377.
- Wicker, D. (2011). *Job Satisfaction: Fact or Fiction*. Bloomington, IN: Author House.