

## **PENGARUH *WORK DEMANDS* TERHADAP *TECHNOSTRESS* MELALUI *EMPLOYEE WELL - BEING* KARYAWAN**

Icho Alfiando <sup>1</sup>, Fachrudiy Asjari<sup>2</sup>  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Koresponden Penulis: [fachrudiy@unipasby.ac.id](mailto:fachrudiy@unipasby.ac.id)

### ***Abstract (Bahasa Inggris)***

The growing usage of technology in the workplace in the current digital era can lead to stress and negatively affect workers' well-being. Thus, in order for businesses to establish a more wholesome and effective workplace, it is critical to comprehend the connection between job demands, technostress, and employee well-being. Through employee well-being at PT. Masmedia Buana Pustaka, Sidoarjo, this study seeks to ascertain and examine the impact of occupational expectations on technostress. This research used a quantitative methodology, with a sample of 112 respondents and the research population consisting of all 200 employees of PT. Masmedia Buana Pustaka. Purposive sampling is the sampling technique that is employed. Using the SmartPLS program, partial least squares (PLS) is the data analysis method employed. According to the study's findings, 1) PT. Masmedia Buana Pustaka employees' technostress is significantly and favorably impacted by job demands in Sidoarjo. 2) At Sidoarjo's PT. Masmedia Buana Pustaka, job demands significantly and favorably affect workers' well-being. PT. Masmedia Buana Pustaka employees' technostress is significantly and favorably impacted by employee welfare in Sidoarjo. By better managing work expectations and lessening the detrimental effects of technostress, this study helps to improve employee welfare.

**Keywords:** Job Demands, Technostress, Employee Wellbeing.

### **Abstrak (Bahasa Indonesia)**

Meningkatnya penggunaan teknologi di tempat kerja di era digital saat ini dapat menyebabkan stres dan berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, agar bisnis dapat membangun tempat kerja yang lebih menyeluruh dan efektif, penting untuk memahami hubungan antara tuntutan pekerjaan, teknostres, dan kesejahteraan karyawan. Melalui kesejahteraan karyawan di PT. Masmedia Buana Pustaka, Sidoarjo, penelitian ini berupaya untuk memastikan dan menguji dampak ekspektasi pekerjaan terhadap teknostres. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dengan sampel sebanyak 112 responden dan populasi penelitian terdiri dari seluruh 200 karyawan PT. Masmedia Buana Pustaka. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Dengan menggunakan program SmartPLS, partial least squares (PLS) adalah metode analisis data yang digunakan. Menurut temuan penelitian, 1) teknostres karyawan PT. Masmedia Buana Pustaka secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan di Sidoarjo. 2) Di PT. Masmedia Buana Pustaka, tuntutan pekerjaan secara signifikan dan positif memengaruhi kesejahteraan pekerja. Technostress karyawan PT. Masmedia Buana Pustaka secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh

---

kesejahteraan karyawan di Sidoarjo. Dengan mengelola ekspektasi pekerjaan dengan lebih baik dan mengurangi efek buruk technostress, penelitian ini membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan.

**Kata Kunci:** Tuntutan Pekerjaan, Technostress, Kesejahteraan Karyawan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pertumbuhan teknologi informasi serta komunikasi sudah menghadirkan transformasi besar dalam dunia kerja, termasuk di industri penerbitan seperti PT. Masmmedia Buana Pustaka. Meski teknologi modern telah meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan, hal ini juga memunculkan tekanan baru bagi karyawan. Di PT. Masmmedia Buana Pustaka Sidoarjo, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi karyawan terkait tuntutan pekerjaan. Karyawan sering mengalami beban kerja berlebih, terutama saat periode proyek atau jam sibuk. Tenggat waktu yang ketat memaksa karyawan untuk lembur, sehingga mengganggu keseimb

angan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Target yang tinggi disertai sumber daya terbatas juga menambah tekanan kerja. Jam kerja yang panjang akibat tingginya kebutuhan operasional berdampak pada waktu istirahat dan kesehatan karyawan. Tuntutan pekerjaan ini berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan. Beban kerja berlebihan dapat menimbulkan stres dan gangguan kesehatan mental. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi masalah serius, ditambah dengan kurangnya dukungan manajemen terhadap kesehatan karyawan (Putri & Guspa, 2024). Kondisi kerja yang kurang mendukung dan penggunaan teknologi yang tidak efektif semakin memperburuk situasi (Tamyiz et al., 2023).

Penggunaan teknologi yang intensif di PT. Masmmedia Buana Pustaka juga memunculkan fenomena technostress. Karyawan mengalami kesulitan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Tuntutan untuk selalu responsif melalui perangkat elektronik menciptakan tekanan tambahan. Kurangnya pelatihan teknologi membuat karyawan merasa tidak percaya diri. Banjir informasi dari berbagai sumber digital menyebabkan kelelahan, sementara teknologi yang membuat batas antara waktu kerja dan pribadi menjadi kabur mengganggu keseimbangan hidup karyawan (Suhardiman & Saragih, 2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan, kesejahteraan karyawan, dan technostress membentuk dinamika yang kompleks. Tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung meningkatkan tekanan teknologi, terutama ketika karyawan diharuskan menggunakan teknologi kompleks atau multiple devices secara bersamaan (Sari et al., 2024). Kombinasi ini berpotensi memperburuk kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. PT. Masmmedia Buana Pustaka, yang berdiri sejak 2008, telah berkembang dari perusahaan yang bergerak di pasar kertas menjadi penerbit yang telah menerbitkan ribuan buku berkualitas. Perusahaan ini memiliki misi mulia untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui distribusi berbagai jenis buku. Namun, dalam upaya mencapai tujuan ini, penting untuk memperhatikan kesejahteraan internal karyawan yang terdampak oleh tuntutan

pekerjaan dan tekanan teknologi (Reny Elvira Septyandini et al., 2024).

Fenomena ini menunjukkan pentingnya penelitian tentang dampak desakan pekerjaan terhadap *technostress* melalui kesejahteraan pekerja di PT. Masmmedia Buana Pustaka. Pemahaman mendalam tentang hubungan ini dapat membantu perusahaan mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola tuntutan pekerjaan, menumbuhkan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi *technostress*.

### Rumusan Masalah

1. Apakah *work demands* berpengaruh terhadap *employee well-being* karyawan PT. Masmmedia Buana Pustaka di Sidoarjo?
2. Apakah *work demands* berpengaruh terhadap *technostress* karyawan PT. Masmmedia Buana Pustaka di Sidoarjo?
3. Apakah *employee well-being* berpengaruh terhadap *technostress* karyawan PT. Masmmedia Buana Pustaka di Sidoarjo?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak *work demands* terhadap *employee well-being* karyawan PT. Masmmedia Buana Pustaka di Sidoarjo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak *work demands* terhadap *technostress* karyawan PT. Masmmedia Buana Pustaka di Sidoarjo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak *employee well-being* terhadap *technostress* karyawan PT. Masmmedia Buana Pustaka di Sidoarjo

### Manfaat Penelitian

1. Penulis

Untuk menumbuhkan pengetahuan penulis dalam menghadapi dunia kerja yang akan mendatang.

2. Universitas adi buana Surabaya  
Untuk bahan refensi bagi mahasiswa yang akan mendatang.
3. Perusahaan
  - a. Mereka yang bekerja di tempat kerja yang merasa nyaman cenderung menjadi lebih produktif, kreatif, dan termotivasi untuk bekerja
  - b. Mengurangi *Turnover* Karyawan, Studi ini dapat membantu perusahaan memahami penyebab *technostress* yang meningkatkan *turnover*.
  - c. Meningkatkan Keseimbangan *Work-Life*, Hasil penelitian dapat digunakan oleh perusahaan untuk membuat kebijakan yang lebih mendukung keseimbangan *work-life*, seperti memberikan lebih banyak fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja atau menyediakan tempat untuk mengurangi jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja

### Tinjauan Pustaka

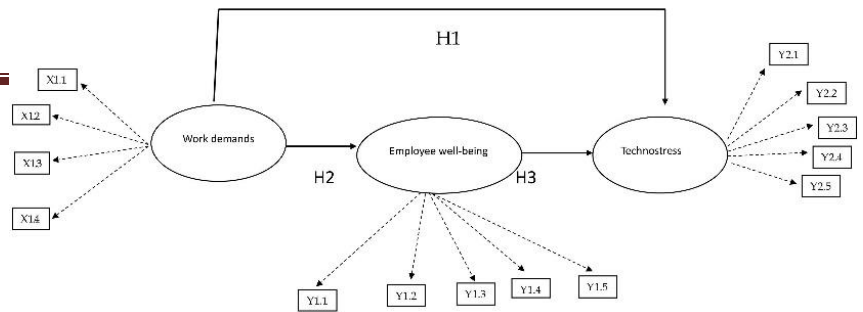
1. *Work Demands*. Tuntutan kerja merupakan aspek pekerjaan yang menuntut upaya fisik dan psikologis dari karyawan. Menurut Schaufeli (2020), konsep ini mencakup beragam beban yang harus dihadapi karyawan, mulai dari beban kerja hingga kompleksitas tugas yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan. Tekanan pekerjaan yang berlebihan bisa mengakibatkan kelelahan fisik serta mental, yang berakibat langsung pada kesehatan karyawan sebagaimana dijelaskan Schaufeli (2021). Dalam praktiknya, tuntutan kerja dapat diukur melalui empat dimensi utama. Pertama,

tuntutan kuantitatif yang berkaitan dengan volume dan tempo kerja, termasuk kelebihan atau kekurangan beban kerja. Kedua, tuntutan kualitatif yang menyangkut kesesuaian kemampuan dengan standar yang dibutuhkan, meliputi aspek emosional, mental, dan fisik. Ketiga, tuntutan organisasi yang berhubungan dengan perubahan organisasi dan konflik peran. Keempat, tuntutan tugas yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan fisik dan keterampilan spesifik yang dibutuhkan.

2. *Technostress*. Fenomena technostress muncul sebagai konsekuensi dari digitalisasi tempat kerja. Tarafdar et al. (2019) mendefinisikannya sebagai ketidakmampuan seseorang untuk beradaptasi dengan teknologi baru, yang mengakibatkan tekanan dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Dampaknya dapat terlihat pada kinerja dan kesejahteraan karyawan, terutama ketika mereka merasa tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk menangani perkembangan teknologi. Pengukuran technostress dapat dilakukan melalui lima indikator utama: kecemasan teknologi yang muncul dari penggunaan perangkat digital, kelelahan mental akibat penggunaan teknologi berlebihan, keterhubungan berlebihan yang

menciptakan ketergantungan pada internet, beban informasi yang menyulitkan pengelolaan data, dan ketidakpuasan terhadap sistem teknologi yang digunakan.

3. *Employee Well-being*. Kesejahteraan karyawan merupakan konsep yang mencakup kondisi fisik, mental, dan emosional dalam konteks pekerjaan. Putra et al. (2023) menekankan bahwa karyawan yang berada dalam lingkungan kerja positif dengan sumber daya memadai memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola tuntutan kerja dan technostress. Pengukuran kesejahteraan karyawan melibatkan lima dimensi kunci: kesehatan mental yang mencakup tingkat kecemasan dan stres, kesehatan fisik yang meliputi gejala kelelahan atau gangguan kesehatan lainnya, kepuasan kerja yang menggambarkan sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi serta profesional, beserta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan.



### Kerangka Konseptual

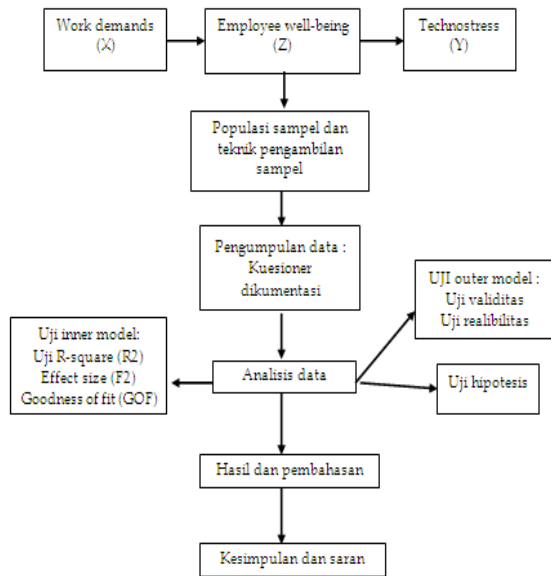
Berikut ini merupakan kerangka berfikir dari pengaruh *work demands* terhadap *technostress* melalui

*employee well-being* Karyawan PT. Masmadia buana Pustaka di Sidoarjo.  
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

1. *Work demands* berdampak signifikan atas *Technostress*.
2. *Work demands* berdampak signifikan atas *employee well-being*.
3. *Employee well-being* berdampak signifikan atas *Technostress*.

**METODE PENELITIAN**



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

**Populasi serta Sampel**

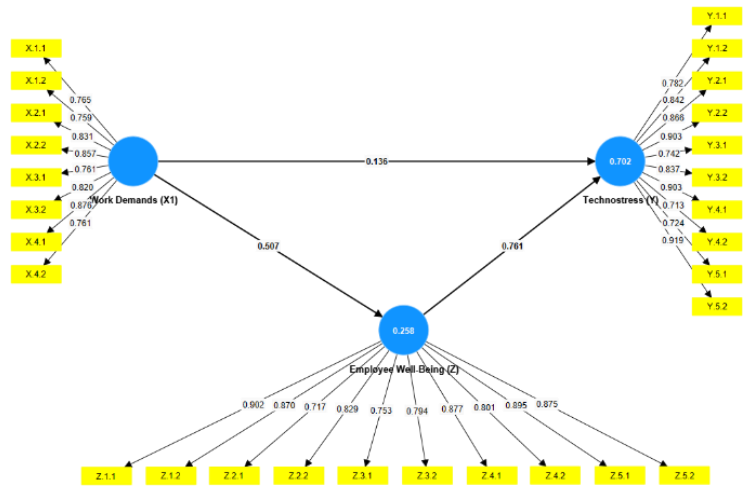
Penelitian tersebut mengutip populasi dari keseluruhan karyawan PT Masmedia Buana Pustaka Sidoarjo yang berjumlah 200 orang. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2016), populasi yakni area generalisasi yang mencakup subyek serta obyek yang dipilih peneliti untuk dipelajari hingga mencapai kesimpulan. Guna menetapkan total sampel yang representatif, penulis memakai pendekatan yang dikemukakan oleh Ferdinand (Ferdinand, 2020). Perhitungan dilakukan dengan mengalikan jumlah indikator sebanyak 14 dengan angka 8, sehingga diperoleh sampel sebesar 112 responden. Pemilihan angka pengali 8 didasarkan pada rentang yang direkomendasikan, yaitu antara 5 hingga 10. Penentuan ini juga sejalan dengan pendapat Roscoe dalam Ferdinand (2020) yang menyarankan minimal 100 responden untuk penelitian yang menggunakan variabel intervening.

**Analisa Data**

Penggunaan rumus Ferdinand dipilih karena metode ini dinilai efektif dan dapat diandalkan dalam mengatasi keterbatasan data dan sumber daya. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis mendalam dan meraih pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai peristiwa yang dikaji. Melalui total sampel yang mencukupi dan teknik pengambilan yang tepat, penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan datanya yang representatif serta kesimpulan yang bisa digeneralisasi pada populasi secara keseluruhan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Pengukuran Measurement model (Outer Model)**



**Gambar 1. Hasil Penelitian**  
**Sumber :** Data diolah (Output SmartPLS)

Berdasarkan gambar model struktural yang ditampilkan, terdapat tiga variabel utama yang saling berhubungan, yaitu Work Demands (X), Technostress (Y), dan Employee Well-being (Z). Diagram

menunjukkan adanya hubungan langsung dari Work Demands menuju Technostress dengan nilai koefisien jalur 0.135, serta hubungan tidak langsung melalui Employee Well-being yang ditunjukkan dengan koefisien jalur -0.097 dari Work Demands ke Employee Well-being, dan koefisien jalur 0.281 dari Employee Well-being ke Technostress. Setiap variabel memiliki beberapa indikator yang ditunjukkan dengan kode X1 hingga X4 untuk Work Demands, Y1 hingga Y5 untuk Technostress, dan Z1 hingga Z5 untuk Employee Well-being, masing-masing melalui skor loading factor yang berbeda-beda yang memastikan kekuatan kaitan diantara penanda melalui variable latennya.

Variabel	Indikator	Outer loading
Work demands (X)	X.1.1	0.765
	X.1.2	0.759
	X.2.1	0.831
	X.2.2	0.857
	X.3.1	0.761
	X.3.2	0.820
	X.4.1	0.876
	X.4.2	0.761
Employee well-being (Z)	Z.1.1	0.902
	Z.1.2	0.870
	Z.2.1	0.717
	Z.2.2	0.829
	Z.3.1	0.753
	Z.3.2	0.794
	Z.4.1	0.877
	Z.4.2	0.801
	Z.5.1	0.895
	Z.5.2	0.875
Technostress (Y)	Y.1.1	0.782
	Y.1.2	0.842
	Y.2.1	0.866
	Y.2.2	0.903
	Y.3.1	0.742
	Y.3.2	0.837
	Y.4.1	0.903
	Y.4.2	0.713
	Y.5.1	0.724
	Y.5.2	0.919

**Tabel 1**  
Outer loading

## 2. Uji Validitas

Guna mengujinya convergent validity dipakai skor loading. Suatu indikatornya dinyatakan bisa memenuhi convergent validity dengan memiliki kategorinya yang positif jika skor outer loading  $>0,7$ . Berikutnya yakni tiap-tiap penanda dalam variable penelitian.

kaitan variable melalui variabelnya sendiri d

Berdasarkan data dalam table tersebut bisa didapati bahwasanya tiap-tiap variable penelitian mempunyai outer

loading >0,7. Datanya menunjukkan tak adanya penanda yang skor outer loadingnya dibawah 0,7 sampai seluruh penanda dikatakan pantas ataupun sah guna digunakan dalam penelitian dan juga bisa digunakan dalam analisa lanjutnya.

variabel	Employee Well-being (Z)	Technostress (Y)	Work demands (X)
Employee well-being (Z)	0,833		
Technostress (Y)	0,830	0,826	
Work demands (X)	0,507	0,522	0,805

Dimana menyatakan bahwa nilai tidak diperbolehkan berlebih minim dengan variabel lainnya

**Tabel 3**  
Fornel locker

**Tabel 2**

Average Variance Extraced (AVE)

Berlandaskan table 2 didapati bahwasanya skor AVE diatas variable sustainable human resource

management job placement career burnout >0,5 melalui demikianya bisa diutarakan berarti sudah memenuhi kreteria , bahwanya dikatakan valid.

Variabel	AVE
Work demands (X)	0,648
Employee Well-being (Z)	0,695
Technostress(Y)	0,683

Berdasarkan pada variabel Work demands dapat memiliki nilai

0,805, Employee well-being 0,833, Technostress 0,826 jadi dapat disimpulkan dalam suatu variable telah mempunyai skor lebih besarnya pada variable lainnya.

**Discriminant Validity**

Pada pengujian discriminant validity inii dipakai guna menaksir apakah penanda dalam suatu variable telah mempunyai skor berlebih besar pada variable lain. Pengujiannya diskriminat berlandaskan tehknik fornell lacker criterion or HTMN serta skor atas cross loading. Prosesnya penaksiran fornell lacker criterion on HTMN dilaksanakan melalui memandang

**Cross loading**

Cross loading menunjukkan hubungan antara indikator dengan konstruk selain konstruk utama. Dengan model baik indikator seharusnya memiliki kolerasi lebih dengan konstruk utamanya dipanding kontruk lainnya.

**Tabel 4**  
Cross loading

Variabel	Work demands (X)	Technostress (Y)	Employee well-being (Z)
X.1.1	0.765	0.36	0.34
X.1.2	0.759	0.403	0.409
X.2.1	0.831	0.483	0.47
X.2.2	0.857	0.338	0.302
X.3.1	0.761	0.188	0.207
X.3.2	0.82	0.317	0.373
X.4.1	0.876	0.444	0.401
X.4.2	0.761	0.585	0.553
Y.1.1	0.453	0.782	0.689
Y.1.2	0.406	0.842	0.743
Y.2.1	0.487	0.866	0.675
Y.2.2	0.472	0.903	0.675
Y.3.1	0.376	0.742	0.583
Y.3.2	0.422	0.837	0.764

Z.2.1	0.388	0.618	0.717
Z.2.2	0.428	0.798	0.829
Z.3.1	0.484	0.808	0.753
Z.3.2	0.412	0.666	0.794
Z.4.1	0.369	0.624	0.877
Z.4.2	0.377	0.688	0.801
Z.5.1	0.376	0.64	0.895
Z.5.2	0.461	0.69	0.875

Berlandaskan table 4 tersebut bisa didapati bahwasanya tiap-tiap penanda dalam variable mempunyai cross loading terbesarnya dalam variable yang dibentuk diperbandingkan croos loading dalam variable lain. Berlandaskan temuannya bisa diutarakan maka penanda-penanda yang digunakan pada penelitian tersebut sudah mempunyai discriminant yang bai katas menata variabelnya masing- masing.

**Uji Reabilitas**

1. Cronbach's alpha

Suatu variable bisa diutarakan reliable ataupun melengkapi Cronbach" alpha jika mempunyai

skor >0,6. Berikutnya yakni skor Cronbach" alpha pada tiap-tiap variable.

Tabel 5

Variabel	Cronbach" alpha
Work demands (X)	0,923
Employee well-being (Z)	0,950
Technostress (Y)	0,947

Y.4.1	0.466	0.903	0.699
Y.4.2	0.362	0.713	0.608
Y.5.1	0.307	0.724	0.593
Y.5.2	0.526	0.919	0.783
Z.1.1	0.43	0.64	0.902
Z.1.2	0.461	0.661	0.87

Berdasarkan tabel 5 tersebut bisa didapati bahwasanya skor Cronbach “alpha dari masing – masing variable penelitian >0,6. Dengan inilah hasil dapat memastikan bahwasanya tiap-tiap variable melengkapi persyaratan nilai dari Cronbach “ alpha bisa disimpulkan bahwasanya masing- masing variable mempunyai skor realibility yang tinggi.

1. Composite realibility

Composite realibility adalah sebuah bagian yang dapat digunakkan guna menguji realibility penanda-penanda dalam suatu variable. Suatu variable melengkapi compositive realibility > 0,8. Berikutnya yakni skor composite realibility pada tiap-tiap variable yang digunakkan pada penelitian tersebut.

Tabel 6

Variabel	Compositive realibility
Work demands (X)	0.936
Employee well being (Z)	0.958
Technostress (Y)	0.955

Berdasarkan tabel 6. diatas menyatakan bahwa dari semua variabel memenuhi compositive realibility memiliki nilai lebih besarnya pada 0,8.

Model structural (inner model)

- Uji R-square  
 Uji R- square merupakan nilai yang hanya dimiliki variabel endogen atau

variabel terkait (Y). Berikut adalah temuan pada pengujian R -square .

Tabel 7  
R-

square

Indikator	R - square
Employee well-being (Z)	0,258
Technostress (Y)	0,702

Berlandaskan table 7 tersebut bisa didapati bahwasanya skor yang dihasilkan dari R-square pada variable Employee well-being (Z) yakni 0,258 serta variabel Technostress (Y) yaitu 0,702 dan diubah dalam bentuk presentase maka nilai yang dihasilkan dalam variable Employee well-being (Z) yaitu  $0,258 \times 100 = 25,8\%$  (Moderat) sedangkan nilai dari variabel Technostress (Y) yaitu  $0,702 \times 100 = 70,2\%$  (Kuat).

- Effect size ( $f^2$ )  
 Skor  $f^2$  menggambarkan besarnya dampak pada variable laten predicator ( variabel laten eksogen) atas variable laten endogen pada tatanan structural.

Tabel 8

Berdasarkan tabel 8 di atas yaitu pengaruh Work demands terhadap Technostress pengaruhnya cukup, Work demands atas Employee well-being pengaruhnya cukup, Employee well-being terhadap Technostress pengaruhnya cukup.

Hubungan	Nilai	Kreteria
Work demands terhadap Technostress	0.046	Cukup
Work demands terhadap Employee well-being	0.347	cukup
Employee well-being terhadap technostress	1.442	cukup

nilai variabel Work demands (X) memiliki nilai 0, artinya variabel Work demands tidak memiliki hubungan prediksi karena variabel Work demands merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel terkait.

Sedangkan nilai yang dihasil variabel Employee well-being (Z) dan variabel Technostress (Y) menunjukkan >0 maka dapat dikatakan variable Employee well-being (Z) mempunyai skor besarnya 0,170 yang artinya variabel ini memiliki hubungan prediksi dan hasil cukup, untuk variabel Technostress memiliki nilai sebesar 0,467 yang artinya variabel ini memiliki hubungan prediksi hasil cukup.

### 3. Q-square

Q-square adalah untuk melihat lebih besar dari nol mengindikasikan bahwasanya variable laten eksogen memiliki relevansi prediktif dalam variable endogen yang dipengaruhi.

Table 9  
Q-square

Variabel	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
Work demands ( X )	896,000	896,000	0,000
Employee well-being (Z)	1120,000	929,124	0,170
Technostress (Y)	1120,000	597,284	0,467

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa

### 4. Goodnes of fit

Digunakan untuk mengetahui seberapa baik desain yang dimiliki melalui tehnik memandang skor NFI (normal fi indeks) berikut hasil pengujian model nilai fit yaitu : (GOF).

Tabel 10  
Goodness of fit

	Model sturate d	Model Estima si	Pengaruh	Original sample estimate	t- statistick	P - values	Hasil
SRM R	0,096	0,096	H1 : Work demands - Technostress	0.136	1.978	0.048	Diterima
d_UL S	3.751	3.751	H2 : Work demands - Employee well-being	0.507	6.379	0.000	Diterima
d_G	3.893	3.893					
Chi- suar e	1645.5 07	1645.5 07	H3 : Employee well-being - Technostress	0.761	13.276	0.000	Diterima
NFI	0.609	0.609					

bebas ke terikatnya mempunyai yang baik signifikan.

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai NFI yang dihasilkan sebesar 0,609, yang apabila nilai tersebut dipresentasikan 60,9% jadi dapat disimpulkan model yang dimiliki penelitian ini telah memiliki 60,9% fit.

### Uji hipotesis

Berlandaskan olah datanya yang sudah dilaksanakan hasil yang digunakan guna mengawab dugaan dalam penelitian tersebut dilaksanakan memandang skor T-stastistics serta skor P- values. Dugaan bisa diterima jika skor T-stastistics > 1,645 serta skor P-values <0,5.

Tabel 11

t-statistic dan p-values

Berlandaskan table 11 tersebut bisa didapati bahwasanya ketiga hipotesis yang diajukan penelitian ini, hipotesis bisa diterima sebab tiap-tiap dampak yang ditunjukkan mempunyai skor koefisien (original sample estimate) yang baik serta skor T-stastistics > 1,645 dan nilai P- values <0,5 sampai variable

### PEMBAHASAN

Berlandaskan temuan Analisa dataya yang sudah dilaksanakan guna menguji hipotesis penelitian, ditemukan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan diantara variable bebas srta terikat pada penelitian tersebut. Analisis terhadap pengaruh Work demands terhadap Technostress pada karyawan PT Masmmedia Buana Pustaka Sidoarjo menunjukkan temuan yang baik melalui skor t-statistik sebesar 4.316 dan p-values 0.048. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ferrosnita (2024) yang mengungkapkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan dapat memicu berbagai jenis stres, termasuk technostress. Penelitian Fahrudy juga mendukung temuan ini dengan membuktikan adanya pengaruh tuntutan kerja terhadap burnout.

Selanjutnya, pengujian pengaruh Work demands terhadap Employee well-being menghasilkan skor t-statistik besarnya 6.379 dengan p-values 0.000, menunjukkan

pengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut searah melalui penelitian Safitri et al. (2023) yang mengutarakan bahwasanya tingkat work demands memiliki peran dalam perubahan employee well-being. Temuan ini juga searah melalui penelitiannya Putri et al. (2024) yang menemukan tingkat employee well-being yang sangat tinggi pada karyawan PT. X. Dalam pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh Employee well-being terhadap Technostress, diperoleh skor t-statistik besarnya 13.276 melalui p-values 0.000, mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan. Lin et al. (2020) menekankan pentingnya kesejahteraan kerja karyawan dalam studi organisasi, yang mencakup pengalaman efektif dan fungsi karyawan di tempat kerja. Meskipun Wang et al. (2023) menjumpai kaitan buruk diantara technostress dengan kesejahteraan kerja karyawan, penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif antara kedua variabel tersebut pada karyawan PT Masmedia Buana Pustaka Sidoarjo. Dibandingkan dengan hipotesis pembandingan yang diajukan, hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi dalam hal pengaruh work demands terhadap technostress serta employee well-being, serta hubungan antara employee well-being dan technostress. Namun, terdapat perbedaan dalam arah hubungan pada beberapa variabel, yang mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks penelitian dan karakteristik sampel yang diteliti.

## KESIMPULAN

Berlandaskan temuan Analisa datanya dalam bab sebelumnya, bahwa bisa disimpulkan yakni:

1. *Work demands* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *technostress*. Hasil tersebut diperoleh dari pengujian hipotesis melalui metode *bootsraping*

variabel *Work demands* berdampak baik atas *technostress* melalui skor signifikannya 0.048 sehingga ( $0,048 < 0,05$ ) Dimana temuan mengutarakan bahwasanya dugaan bisa diterima serta terbukti kevalidannya.

2. *Work demands* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee well-being*. Hasil tersebut diperoleh dari pengujian hipotesis melalui metode *bootsraping* variabel *work demands* berdampak baik atas *Employee well-being* melalui skor signifikannya 0.000 sehingga ( $0,000 < 0,05$ ) Dimana temuan mengutarakan bahwasanya dugaan bisa diterima serta terbukti kevalidannya.
3. *Work demands* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *technostress*. Hasil tersebut diperoleh dari pengujian hipotesis melalui metode *bootsraping* variabel *Work demands* berdampak baik atas *technostress* melalui skor signifikannya 0.001 sehingga ( $0,001 < 0,05$ ) Dimana temuan mengutarakan bahwasanya dugaan bisa diterima serta terbukti kevalidannya.

## IMPLIKASI

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen PT Masmedia Buana Pustaka Sidoarjo perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengelolaan tuntutan kerja (*work demands*) mengingat pengaruhnya yang signifikan terhadap *technostress* dan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*). Perusahaan dapat mengimplementasikan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih efektif, seperti distribusi tugas yang seimbang, pelatihan manajemen waktu, dan pengembangan keterampilan digital untuk mengurangi *technostress*. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk membangun sistem

dukungan yang komprehensif, termasuk program kesejahteraan karyawan yang terstruktur, konseling teknologi, dan mewujudkan area bekerja yang mendukung keselaasan diantara produktivitas serta kesehatan mental karyawan. Hal ini tidak hanya akan membantu mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat berpartisipasi dalam kenaikan kinerja organisasi serta keberlanjutan bisnis jangka panjang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anisa Sailendra Putri, & Putri Winda Lestari. (2020). Hubungan Kelelahan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Tower Bts Di Proyek Huawei Pt. Xerindo Teknologi Jakarta. *Binawan Student Journal*, 2(1), 217–220. <https://doi.org/10.54771/bsj.v2i1.112>
- Asj, F., Yuliarno, F. R., D, I. M. B., & Aristyanto, E. (2022). Effect of Work Demand On Bornout Through Job Resources In Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 805–813.
- Azis, A., Eldianson, Rio, & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.
- Ferdinand, A. (2020). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen (Edisi 5)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harianto, L. F., Sanjaya, R., Gandajaya, L., & Pratikna, R. (2023). Peran Peningkatan Job Demands, Job Satisfaction, Calling, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Peningkatan Work Engagement Para Guru. *MANNERS (Management and Entrepreneurship Journal)*, 6(2), 11–24. <https://doi.org/10.56244/manners.v6i2.712>
- Herianti, T., & Andriani, M. (2023). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Employee Well-Being (Studi Pada Karyawan Tetap Yang Menjalani Wfh Penuh Atau Kombinasi Wfh Dan Wfo Di Jabodetabek). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(2), 645–658. <https://doi.org/10.35384/jamie.v1i2.477>
- Hesty, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 126–136.
- Putri, N. G., & Guspa, A. (2024). Pengaruh Job Demands terhadap Employee

- Well-Being pada Karyawan PT. X. *ARZUSIN*, 4(5), 855–868. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i5.3644>
- Reny Elvira Septyandini, Dewie Tri Wijayati Wardoyo, & Andre Dwijanto Witjaksono. (2024). THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD, TECHNOSTRESS, WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF THE CITY OF SURABAYA: HUBUNGAN ANTARA WORKLOAD, TECHNOSTRESS, WORK LIFE BALANCE DAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SURABAYA. *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 8(1), 1164–1178. <https://doi.org/10.36526/santhet.v8i1.3962>
- Sari, S. P., Azzahra, A. M., Tabarudin, F., Wati, I. R., & Mas'ud, F. (2024). KESEJAHTERAAN KARYAWAN: DUKUNGAN PERUSAHAAN TERHADAP KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI TEMPAT KERJA. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7(1).
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress Dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 30–45. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v6i1.255>
- Tamyiz, I. M., Iftayani, I., & Esterina, M. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Sters Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Intensi: Integrasi Riset Psikologi*, 1(1).
- Umair, A., Conboy, K., & Whelan, E. (2023). Examining technostress and its impact on worker well-being in the digital gig economy. In *Internet Research* (Vol. 33, Issue 7). <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2022-0214>