

APAKAH DIGITAL STRESS DAPAT MEMENGARUHI WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN E-COMMERCE?

Nadya Ganis Angesti¹, Zamralita² & Daniel Lie³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: nadya.705190163@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: daniell@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 26-04-2023, revisi: 25-07-2023, diterima untuk diterbitkan : 22-08-2023

ABSTRACT

The world is changing, and the biggest is happening in technology use. The development of organizational industry, which has been overgrowing in recent years, is an organization or company based on digital technology, including those engaged in the e-commerce business. Intense competition with other business competitors is a big challenge to survive serving customers' needs and qualified employees are needed to drive the pace of organizational success. Employees who work with feelings of motivation and attachment to their work can provide optimal work results, which can provide more significant benefits to the company. In psychology, employee engaged to work, or work engagement. Engaged employees will be excited and happy at work and enjoyment of each process even with quite a lot of work demands. However, one factor can affect work engagement, namely digital stress, a stress phenomenon that arises from a person's inability to adapt to the development of technological systems to complete work demands. This study investigates digital stress's impact on work engagement, especially among e-commerce employees. This research using quantitative method with 218 participants. This research used two questionnaire such as the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) and the Digital Stressor Scale (DSS). The regression analysis results show that digital stress negatively affects work engagement ($\beta = -0.291$, $p < 0.05$), and digital stress contributes 8.6% to work engagement in e-commerce employees.

Keywords: Digital stress, work engagement, e-commerce employee

ABSTRAK

Dunia tengah mengalami perubahan, dan perubahan terbesar terjadi di ranah penggunaan teknologi. Perkembangan industri organisasi, yang beberapa tahun terakhir ini marak adalah organisasi atau perusahaan berbasis digital, diantaranya di bidang bisnis e-commerce. Persaingan bisnis yang ketat dengan para kompetitor menjadi tantangan besar, dan untuk tetap bertahan dan bertumbuh bisnisnya diperlukan karyawan berkualitas guna mendorong laju keberhasilan organisasi. Karyawan yang bekerja dengan perasaan termotivasi dan terikat dengan pekerjaannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, dan hal ini dapat memberi keuntungan lebih besar pada perusahaan. Dalam ranah ilmu Psikologi, keterikatan karyawan dengan pekerjaannya dikenal dengan istilah *work engagement*. Karyawan yang *engaged* akan bersemangat dan senang ketika bekerja serta menikmati setiap prosesnya meskipun dengan tuntutan pekerjaan yang cukup banyak. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *work engagement* yaitu *digital stress* yang diartikan sebagai fenomena stres yang muncul sebagai akibat dari ketidakmampuan karyawan beradaptasi dengan perkembangan sistem teknologi guna menyelesaikan tuntutan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak *digital stress* terhadap *work engagement* khususnya di kalangan karyawan e-commerce. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan partisipan sebanyak 218 karyawan e-commerce. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) serta *Digital Stressor Scale* (DSS). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *digital stress* berpengaruh negatif terhadap *work engagement* ($\beta = -0.291$, $p < 0.05$) dan *digital stress* memberikan kontribusi sebesar 8.6% terhadap *work engagement* pada karyawan e-commerce.

Kata Kunci: Digital stress, work engagement, karyawan

1. PENDAHULUAN

Dunia tengah mengalami perubahan besar khususnya di ranah penggunaan teknologi. Dampak perubahan karena perkembangan teknologi yang pesat dirasakan hampir pada keseluruhan lingkup

kehidupan, dan yang menjadi sorotan terutama pada organisasi di sektor industri. Revolusi besar yang terjadi pada sektor industri ini dirasakan oleh berbagai negara belahan dunia, hingga pada tahun 2016 Indonesia menyatakan bahwa sudah memasuki era digitalisasi dalam revolusi industri 4.0 (Qothrunnada, 2022). Era revolusi industri 4.0 di Indonesia membawa pengaruh besar bagi sektor perdagangan yang saat ini mayoritas menggunakan teknologi informasi guna mempermudah memenuhi kebutuhan masyarakat dan juga bertujuan untuk mendorong perekonomian Indonesia (Majir & Nasar, 2021). Dengan adanya teknologi sistem informasi yang terus disempurnakan, maka perdagangan dan teknologi sudah menjadi sebuah kesatuan sehingga terciptalah sebutan *e-commerce* (Majir & Nasar, 2021). *E-commerce* yang diambil dari singkatan *electronic commerce* merupakan proses kegiatan jual beli yang mengandalkan *platform* elektronik didukung oleh jaringan internet untuk menghubungkan antara konsumen dan penjual barang (Rivera, 2021). Perkembangan penggunaan internet yang begitu masif di Indonesia, membuat negara berada di posisi ke delapan di dunia, berakibat meningkatnya bisnis *e-commerce* melonjak hingga naik sekitar 78% (Daon, 2019).

Sebagaimana lini usaha yang sedang berkembang pesat, maka organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang *e-commerce* juga dihadapkan pada berbagai tantangan. Persaingan bisnis yang ketat dengan kompetitor bisnis lainnya menjadi tantangan besar yang mesti dihadapi, dan untuk konsisten meningkatkan penghasilan serta mencapai target keberhasilan organisasinya diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang produktif (Annisa, 2021). Kualitas SDM yang mumpuni sangat diperlukan khususnya bagi sektor yang paling meningkat pesat saat ini seperti *e-commerce* (Lingga, 2019). SDM adalah aset terpenting perusahaan, dan perusahaan yang memahami kebutuhan para karyawannya berpotensi mendorong semangat para karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya dengan perasaan yang positif (Ginanjari, 2021).

Beberapa peneliti berpendapat bahwa karyawan yang terikat dengan pekerjaannya secara kognitif dan emosional dapat meningkatkan kinerja pekerjaannya secara positif (Yao et al., 2022). Menurut Collier (2018), karyawan yang bekerja dengan perasaan termotivasi dan terikat dengan pekerjaannya, maka proses kerja yang dilakukan akan meningkat, memberikan hasil kerja yang berkualitas, dan hal ini berdampak positif memberi keuntungan lebih besar pada perusahaan. Di dalam ranah ilmu psikologi, keterikatan karyawan dengan pekerjaannya disebut sebagai *work engagement*, yaitu keterikatan seseorang dengan pekerjaannya diiringi oleh perasaan senang dan menikmati setiap prosesnya tanpa adanya rasa tertekan mengenai apa yang dikerjakan, serta ditandai dengan perasaan *vigor*, *dedication*, *absorption* (Schaufeli, 2017). Menurut Schaufeli (2002), *vigor* menandakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, memberikan usaha yang maksimal, gigih atau tekun meski sedang dihadapi oleh kendala dalam pekerjaannya. *Dedication* menunjukkan pribadi yang memberikan dedikasi penuh terhadap pekerjaannya diiringi oleh rasa antusias, bangga, dan senang terhadap suatu tantangan saat bekerja. Sedangkan *absorption* ditandai dengan kemampuan berkonsentrasi penuh atau fokus terhadap pekerjaannya dimana orang tersebut sulit untuk melepaskan pekerjaannya sehingga kerap kali tidak menyadari bahwa waktu sudah berlalu begitu cepat.

Work engagement sangat penting untuk diteliti pada karyawan, karena apabila karyawan kurang terikat dapat berdampak pada rendahnya keterlibatan kerja pada karyawan dan kemudian menurunkan produktivitas kerjanya serta dapat memicu munculnya gejala stres (Cassidy, 2020). Selain itu dampak positif dari *work engagement* dapat dirasakan oleh individu dan organisasi (Zamralita, 2017). Dengan banyaknya tugas dan pekerjaan di industri *e-commerce*, dapat menyebabkan stres pada karyawan sebesar 55% yang salah satunya disebabkan oleh proses dan jam kerja yang panjang (Ahaskar & Pathak, 2021; Jiang, 2021). Kelelahan yang terjadi pada

karyawan berakibat pada menurunnya hasrat keterikatan terhadap pekerjaannya (Aryatno, 2019). Hal ini diperkuat oleh Hoffower (2022), sekitar 86% karyawan di seluruh dunia dinyatakan tidak terikat atau tidak merasa antusias terhadap tugas pekerjaannya sejak 15 tahun yang lalu.

Perkembangan penggunaan digital saat ini memunculkan kondisi dimana karyawan dituntut lebih aktif dalam bekerja dan menyebabkan karyawan dapat terhubung (Mohammed, 2022; Gould, 2020). Kemajuan dari penggunaan TIK yang saat ini menimbulkan stigma agar selalu dapat terhubung dimanapun, hal ini memberikan dampak bagi karyawan seperti merasa lelah, sehingga mengakibatkan turunnya *work engagement* pada pekerjaannya (Mohammed, 2022). Seiring masuknya digitalisasi dalam proses kerja juga dapat memicu berbagai gejala stres pada karyawan, baik yang bersifat tekanan fisik (somatik) dan psikologis (timbulnya rasa cemas) (Rantanen et al., 2021).

Berdasarkan penjabaran fenomena di atas, dampak dari perkembangan sistem digitalisasi ini dapat menyebabkan karyawan mengalami *technostress* atau saat ini lebih dikenal sebagai *digital stress*. Fischer et al. (2021) mendefinisikan *digital stress* sebagai fenomena stres yang muncul atas ketidakmampuan atau sulitnya seseorang beradaptasi dengan perkembangan sistem teknologi yang cakupan penggunaannya sudah lebih meluas untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaannya. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *digital stress* adalah *Digital Stressor Scale* (DSS) yang dikembangkan oleh Fischer et al. (2021).

Penggunaan TIK yang menyebabkan stres atau yang sebelumnya dikenal sebagai *technostress*, berdasarkan penelitian Andrulli (2020) pada 245 karyawan di Belgia dan Belanda menyatakan bahwa *technostress* berpengaruh terhadap *work engagement* ($\beta = -0.76, p < 0.01$). Penelitian yang dilakukan oleh Srivastava et al. (2015) menunjukkan hasil bahwa *technostress* berpengaruh terhadap *work engagement* di antara 152 karyawan yang berada di posisi eksekutif dan manajer ($\beta = 0.186, p < 0.05$). Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Purisiol (2020), juga memperlihatkan bahwa adanya pengaruh *technostress* terhadap *work engagement* yang terdiri dari 196 karyawan yang bekerja di fasilitas penitipan anak di Belanda ($\beta = -0.236, p < 0.01$). Dapat disimpulkan dari ketiga hasil penelitian sebelumnya bahwa *technostress* berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah diatas, peneliti berpendapat bahwa pada alat ukur *technostress*, terutama pada dimensi *stressor* belum diteliti secara komprehensif dibandingkan dengan alat ukur DSS. Pada DSS memuat dimensi *stressor* yang lebih rinci dan terkini, sehingga menurut peneliti dapat menggambarkan pengaruh perkembangan TIK yang akan datang bagi organisasi. Peneliti juga melihat bahwa pada penelitian-penelitian terdahulu yang menyoroti tentang *digital stress* dan *work engagement*, tampaknya belum ada penelitian yang berfokus pada sektor *e-commerce* sementara sektor industri berbasis digital ini sedang marak berkembang. Atas dasar pertimbangan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh dari penggunaan teknologi digital terhadap *work engagement* karyawan di perusahaan *e-commerce*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kriteria partisipan adalah tingkat pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA), masa kerja minimal satu tahun, dan dalam bekerja menggunakan fasilitas teknologi digital perusahaan minimal selama enam bulan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience sampling* dan melibatkan partisipan sebanyak 218 karyawan *e-commerce*.

Pada penelitian ini untuk mengukur *work engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Shaufeli dan Bakker (2004). Alat ukur ini memiliki 17 butir pernyataan *favorable* (positif). *Utrecht Work Engagement Scale* memiliki tiga dimensi, antara lain adalah *vigor* (*Cronbach's α* = 0.825), *dedication* (*Cronbach's α* = 0.796) dan *absorption* (*Cronbach's α* = 0.670). Pada alat ukur ini, partisipan harus menjawab dengan lima pilihan jawaban, antara lain adalah 1 (tidak pernah), 2 (jarang), 3 (kadang-kadang), 4 (sering) dan 5 (selalu).

Untuk mengukur stres digital menggunakan alat ukur *Digital Stressor Scale* yang dibuat oleh Fischer et al. (2021). Alat ukur ini memiliki 10 dimensi, antara lain adalah kompleksitas (*Cronbach's α* = 0.89), konflik (*Cronbach's α* = 0.97), rasa tidak aman (*Cronbach's α* = 0.93), invasi (terhadap privasi) (*Cronbach's α* = 0.89), kelebihan beban (*Cronbach's α* = 0.84), keamanan (*Cronbach's α* = 0.89), lingkungan sosial (*Cronbach's α* = 0.72), dukungan teknis (*Cronbach's α* = 0.91), kegunaan (*Cronbach's α* = 0.85), dan tidak dapat diandalkan (*Cronbach's α* = 0.91). Dalam proses pengambilan data menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban antara lain adalah 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian, karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi, yang dapat dilihat dari mean empirik > mean hipotetik, yaitu mean empirik sebesar 3.91 dan mean hipotetik sebesar 3. demikian pula dengan dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*, semua dimensi juga memiliki skor yang tinggi di atas mean hipotetiknya, yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1

Gambaran Work Engagement

Dimensi/ Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	SD	Interpretasi
<i>Vigor</i>	218	2	5	3.89	0.60	Tinggi
<i>Dedication</i>	218	2	5	4.00	0.61	Tinggi
<i>Absorption</i>	218	2	5	3.85	0.53	Tinggi
<i>Work Engagement</i>	218	2	5	3.91	0.51	Tinggi

Untuk mengukur *digital stress* menggunakan skala *Likert* dengan rentang 1 sampai 5. Untuk mengetahui tinggi dan rendahnya dari *digital stress*, dilihat dari rata-rata jawaban partisipan. Dari hasil yang diperoleh untuk *digital stress* karyawan tergolong rendah dengan mean empirik sebesar 2,68 dan mean hipotetik sebesar 3. Untuk lebih rinci terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2

Gambaran Digital Stress

Dimensi/ Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	SD	Interpretasi
Kompleksitas	218	1	5	2.19	0.78	Rendah
Konflik	218	1	5	2.39	0.90	Rendah
Rasa Tidak Aman	218	1	5	2.15	0.93	Rendah
Invasi (terhadap privasi)	218	1	5	3.34	0.95	Tinggi
Kelebihan Beban	218	1	5	2.81	0.78	Rendah
Keamanan	218	1	5	3.23	0.90	Tinggi
Lingkungan Sosial	218	1	5	3.02	0.69	Tinggi
Dukungan Teknis	218	1	5	2.54	0.90	Rendah
Kegunaan	218	1	5	2.40	0.77	Rendah
Tidak Dapat Diandalkan	218	1	5	2.70	0.94	Rendah
<i>Digital Stress</i>	218	1	5	2.68	0.63	Rendah

Hasil uji normalitas pada variabel *work engagement* dan *digital stress* memperoleh nilai residual $Z = 0.042$ dan $p = 0.200$ ($Z = 0.042$, $p > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas

antar kedua variabel menunjukkan hasil signifikansi di atas 0.05 yang dapat dikatakan data terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui memiliki hubungan secara linear dapat terlihat berdasarkan nilai signifikansi *deviation from linearity* yang memiliki nilai sebesar 0.26 ($p > 0.05$), artinya jika nilai signifikansi di atas 0.05 maka dapat dinyatakan antara variabel *digital stress* dengan *work engagement* terdapat hubungan yang linear.

Berdasarkan hasil uji korelasi, diketahui bahwa *digital stress* dan *work engagement* memiliki hubungan negatif secara signifikan dengan nilai sebesar $r = -0.293$ serta nilai $p = 0.000 < 0.01$. Artinya apabila nilai pada *digital stress* rendah maka *work engagement* tinggi. Kemudian juga sebaliknya, apabila nilai pada *digital stress* tinggi, maka nilai pada *work engagement* rendah.

Hasil dari Uji regresi, *digital stress* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *work engagement* dan diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0.086, artinya *digital stress* dapat memprediksi *work engagement* sebesar 8.6%. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi

Variabel	R	R ²	B	p
Digital stress dan Work Engagement	0.293	0.086	-0.293	0.000

Pada bagian ini peneliti juga melakukan uji analisis data yang bertujuan untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh pada masing-masing dimensi *digital stress* terhadap *work engagement*. Dengan demikian, hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa dimensi konflik dari *digital stress* memiliki pengaruh paling besar yaitu dengan nilai $\beta = -0.291$, $p = 0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipersepsikan, apabila konflik rendah, maka *work engagement* terhadap pekerjaan menjadi tinggi. Namun sebaliknya, apabila konflik tinggi, maka *work engagement* terhadap pekerjaan menjadi rendah. Hasil data tersebut secara detail dapat diperjelas pada Tabel 4.

Tabel 4
Uji Regresi Linear Sederhana Dimensi Stres Digital terhadap Keterikatan Kerja

Dimensi	R ²	β	P
Kompleksitas	0.012	-0.108	0.000
Konflik	0.085	-0.291	0.000
Rasa Tidak Aman	0.048	-0.220	0.001
Invasi (Terhadap Privasi)	0.058	-0.240	0.000
Kelebihan Beban	0.070	-0.265	0.000
Keamanan	0.018	-0.133	0.050
Lingkungan Sosial	0.021	-0.144	0.033
Dukungan Teknis	0.057	-0.239	0.000
Kegunaan	0.051	-0.226	0.001
Tidak Dapat Diandalkan	0.075	-0.274	0.000

Pada penelitian ini, guna mengukur perbedaan variabel stres digital dan keterikatan kerja ditinjau dari pengelompokan usia partisipan, serta peneliti menggunakan teknik *One-Way Anova* dalam aplikasi SPSS Statistics 26. Hasil uji beda untuk variabel *digital stress* memberikan hasil bahwa, terdapat perbedaan secara signifikan berdasarkan rentang usia partisipan dengan nilai sebesar 0.002 ($p < 0.05$). Untuk lebih rinci terdapat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Beda Digital Stress ditinjau dari Usia

Usia (tahun)	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
< 26	2.78		
26 – 35	2.70	4.97	0.002
36 – 45	2.49		
> 45	2.68		

Selanjutnya dalam hal ini, peneliti telah melakukan uji perbedaan variabel *digital stress* ditinjau dari status kepegawaian partisipan penelitian. Peneliti menggunakan teknik *Independent-Sample T Test* pada aplikasi SPSS Statistics 26. Hasil uji beda untuk variabel stres digital memberikan hasil bahwa, terdapat perbedaan secara signifikan berdasarkan status kepegawaian partisipan dengan nilai sebesar 0.002 ($p < 0.05$). Untuk lebih rinci terdapat pada Tabel 6.

Tabel 6

Hasil Uji Beda Digital Stress ditinjau dari Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Kontrak	2.84	0.64	3.08	0.002
Tetap	2.57	0.61		

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Purisoli (2020), dimana karyawan yang mengalami tingkat *digital stress* yang rendah cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi. Pada penelitian ini juga menunjukkan secara keseluruhan pengaruh *digital stress* terhadap *work engagement* memberikan nilai pengaruh yang lebih besar, dibandingkan pada penelitian sebelumnya oleh Purisoli (2020), *technostress* memberikan pengaruh yang lebih kecil.

Dengan adanya kemajuan perangkat teknologi digital dan dengan sistem kerja yang belakangan ini sedang marak yaitu bekerja di manapun dan kapanpun atau *work from anywhere* (WFA) berpotensi membuat karyawan merasa jam kerja menjadi lebih panjang. Dengan hadirnya TIK saat ini, juga terdapat sebuah persepsi bahwa individu diharapkan dapat dihubungi kapanpun, padahal individu berhak untuk memiliki waktu istirahat, akan tetapi dengan tidak adanya batasan antara kehidupan pribadi maupun pekerjaan hal ini berpotensi menimbulkan konflik (seperti kehilangan waktu bersama keluarga) yang pada akhirnya mampu membuat individu menjadi terhambat untuk berkembang secara optimal di tempat kerjanya (Harunavamwe & Ward, 2022).

Pada uji beda untuk *digital stress* menunjukkan hasil, karyawan berstatus kontrak memiliki nilai skor *digital stress* lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berstatus permanen. Hal ini dapat disebabkan adanya rasa khawatir akan diberhentikan oleh perusahaannya, sehingga dalam hal ini meski karyawan yang mengalami *digital stress* tetap mesti termotivasi untuk bekerja lebih keras sebagai upaya agar keberadaannya tidak digantikan oleh karyawan lain yang lebih kompeten ataupun oleh teknologi (Farmania et al., 2022). Hal menarik dari hasil uji beda berdasarkan demografi usia partisipan, memberikan hasil bahwa partisipan yang berusia muda memiliki tingkat *digital stress* yang tinggi, dengan alasan bahwa orang yang berusia lebih muda rentan merasa fobia yang diakibatkan oleh penggunaan komputer (Ragu-Nathan et al., 2008).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Maka dapat disimpulkan bahwa *digital stress* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *work engagement*. Saran untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti ulang pada karyawan yang menggunakan sistem WFA (*work from anywhere*) dan mempertimbangkan adanya variabel moderator, seperti *psychological capital*. Saran untuk perusahaan, memberikan *workshop* untuk meningkatkan keterampilan penggunaan TIK dan memberikan otonomi pada karyawan untuk mengatur jadwal pekerjaan (Harunavamwe & Ward, 2022).

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Penelitian ini didukung oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Tarumanagara yang memberikan kesempatan pada penulis untuk mengembangkan ilmu dan wawasan.

REFERENSI

- Ahaskar, A., & Pathak, K. (2021, Februari 8). *Startup look to tackle work stress*. Mint. <https://www.livemint.com/companies/start-ups/startups-look-to-tackle-work-stress-11612765553615.html>.
- Andrulli, R. (2020). *The impact of technostress on well-being in times of covid-19 and new ways of working: the mediating roles of the need for recovery and work engagement* [Tesis magister tidak dipublikasikan]. Maastricht University.
- Annisa, T. (2021, September 8). *8 Cara tepat meningkatkan produktivitas karyawan*. Ekrut Media. <https://www.ekrut.com/media/5-cara-tepat-meningkatkan-produktivitas-karyawan>.
- Aryatno, R. M. (2019). The relationship between work engagement and burnout in ditpolair korpolaairud baharkam polri. *Psychological Research and Intervention*, 2(2), 40–46. <https://doi.org/10.21831/pri.v2i2.30361>.
- Cassidy, G. (2020, Februari 24). *The fine line between stressed and disengaged employees*. Employee Benefit News. <https://www.benefitnews.com/opinion/the-difference-between-stressed-and-disengaged-employees>.
- Collier, E. (2018, April 2). *How to increase productivity in the workplace*. High Speed Training. https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/productivity-in-the-workplace/#:~:text=Well%2C%20if%20your%20employees%20complete,of%20their%20work%20will%20improve_.
- Daon. (2019, Februari 28.). *Kemkominfo: Pertumbuhan e-commerce indonesia capai 78 persen*. Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. https://kominfo.go.id/content/detail/16770/kemkominfo-pertumbuhan-e-commerce-indonesiacapai-78-persen/0/sorotan_media.
- Farmania, A., Elsyah, R. D., & Fortunisa, A. (2022). The phenomenon of technostress during the covid-19 pandemic due to work from home in Indonesia. *Sustainability*, 14(14), 8669. <https://doi.org/10.3390/su14148669>.
- Fischer, T., Reuter, M., & Riedl, R. (2021). The digital stressors scale: Development and validation of a new survey instrument to measure digital stress perceptions in the workplace context. *Frontiers in Psychology*, 12, 2-3. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607598>.
- Ginanjari, S. (2021, April 22). *Karyawan adalah aset terbesar perusahaan*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/ginasuryadinata/5c696c9ec112fe32ad5e9515/karyawan-adalah-aset-terbesar-perusahaan>.
- Gould, W. R. (2020, Februari 14). *The hidden stressors of technology you should be aware of*. Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/the-hidden-stressors-of-technology-4783960>.
- Harunavamwe, M., & Ward, C. (2022). The influence of technostress, work–family conflict, and perceived organisational support on workplace flourishing amidst COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921211>.
- Hoffower, H. (2022, Agustus 29). *Gen z didn't come close to inventing quiet quitting. 'it's a tale as old as time.'* Fortune. <https://fortune.com/2022/08/27/what-is-quiet-quitting-gen-z-doing-bare-minimum-slacker-work-life-balance/>.
- Jiang, E. (2021, Januari 18). *Two Chinese e-commerce workers die “from overworking” and a third one sets himself on fire “in protest against unpaid wages”, sparking outrage over their*

- dire working conditions. Mail Online. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-9159135/Two-Chinese-e-commerce-workers-die-overworking-one-sets-fire.html>.
- Lingga, M. A. (2019, Februari 12). *E-commerce kian berkembang, Indonesia harus benahi SDM*. Kompas. <https://ekonomi.kompas.com/read/2019/02/12/135532426/e-commerce-kian-berkembang-indonesia-harus-benahi-sdm>.
- Majir, A., & Nasar, I. (2021). Pengaruh e-commerce era industri 4.0 dan kesiapan menyambut Revolusi Society 5.0. *Sebatik*, 25(2), 530–536. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1574>.
- Mohammed, G. M. (2022). The impact of technostress on employees' well-being: The role of work engagement and perceived supervisor support. *International Journal of Science and Research*, 11(1), 943–952. <https://doi.org/10.21275/SR22117144703>.
- Ragu-Nathan, T. S. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information System Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>.
- Rantanen, J., Lyyra, P., Feldt, T., Villi, M., & Parviainen, T. (2021). Intensified job demands and cognitive stress symptoms: The moderator role of individual characteristics. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607172>.
- Rivera, A. (2021, Desember 21). *What is e-commerce?*. Business News Daily. <https://www.businessnewsdaily.com/4872-what-is-e-commerce.html>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Purisiol, S. S. (2020). *The effects of technostress on well-being and performance: The role of social support*. [Tesis magister tidak dipublikasikan]. Tilburg University.
- Qothrunnada, K. (2022, Maret 16). *Revolusi industri 4.0: Pengertian, sejarah, dan contohnya di Indonesia*. Detikfinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5986030/revolusi-industri-40-pengertian-sejarah-dan-contohnya-di-indonesia>.
- Yao, J. (2022). The relationship between work engagement and job performance: Psychological capital as a moderating factor. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>.
- Zamralita. (2017). Gambaran keterikatan kerja pada dosen-tetap ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(1), 338 – 345. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.374>.