

HUBUNGAN ANTARA STRES DIGITAL DAN KINERJA PADA KARYAWAN

Dinda Augest Brilianti¹, Zamralita², Yohanes Budiarto³

¹Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: dinda.705190181@stu.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi Profesi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi Profesi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: yohanesb@fpsi.untar.ac.id

Masuk :01-06-2023, Revisi:03-06-2023, Diterima untuk diterbitkan: 30-08-2023

ABSTRAK

Kinerja karyawan memegang peran penting dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Di era digital, penggunaan teknologi menjadi kebutuhan agar pekerjaan dapat lebih efisien. Penggunaan teknologi yang berlebihan dapat menyebabkan stres, yang dikenal dengan stres digital yang dampaknya dapat mengganggu dan menghambat penyelesaian pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres digital dan kinerja. Teori stres digital yang digunakan dalam penelitian ini dari Fischer et al. (2021) dan teori kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dari Koopmans et al. (2011). Penelitian ini menggunakan kuantitatif yang melibatkan 250 karyawan sebagai partisipan yang diperoleh melalui teknik *convenience sampling*. Stres digital diukur menggunakan *Digital Stressor Scale* (DSS) sedangkan Kinerja diukur menggunakan *Individual Work Performance* (IWPQ). Dari 250 responden yang diuji didapatkan bahwa adanya hubungan korelasi antara stres digital dengan kinerja pada karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) $p = 0.035$ yaitu lebih kecil dari α (0.05). Berdasarkan nilai *pearson's correlation* yang didapat yaitu $r = -0.133$ terdapat hubungan antara stres digital dan kinerja pada karyawan memiliki hubungan negatif. Arah hubungan stres digital dengan kinerja yang signifikan negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berlawanan arah dimana semakin tinggi stres digital yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja menggunakan teknologi maka kinerjanya akan semakin rendah.

Kata Kunci: Stres Digital, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

Employee performance plays an important role in the implementation and achievement of company goals. In the digital era, the use of technology is a necessity so that work can be more efficient. Excessive use of technology can cause stress, which is known as digital stress. Digital stress will interfere with and hinder the completion of work. This study aims to determine the relationship between digital stress and performance. The digital stress theory used in this research is from Fischer et al. (2021), and the performance theory used in this study is from Koopmans et al. (2011). This research is a quantitative study involving 250 employees as participants, who were obtained through a convenience sampling technique. Digital stress is measured using the Digital Stressor Scale (DSS), while performance is measured using the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). Of the 250 respondents who were tested, it was found that there was a correlation between digital stress and employee performance as evidenced by the significance value of Sig. (2-tailed) $p = 0.035$ which is smaller than α (0.05). Based on the Pearson's correlation value obtained, namely $r = -0.133$, there is a negative relationship between digital stress and employee performance. The direction of the relationship between digital stress and performance which is significantly negative indicates that there is an opposite relationship where the higher the digital stress felt by employees who work using technology, the lower their performance will be.

Keywords: Digital Stress, Work Performance, Employee

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ilham & Prasetio (2022) dijelaskan bahwa stres yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh tingginya target perusahaan dan besarnya tanggung jawab yang tidak sesuai kompensasi yang diterima oleh karyawan. Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan didapatkan bahwa stres yang dialami oleh karyawan mampu dikelola dengan baik sehingga menjadi motivasi karyawan dalam bekerja, hal ini dikarenakan dukungan dari perusahaan yang memberikan fasilitas memadai sesuai kebutuhan karyawan sehingga karyawan senantiasa bekerja lebih giat dan memberikan dampak baik pada peningkatan kinerja. Turunnya kinerja karyawan seringkali disebabkan oleh stres kerja pada karyawan (Pandey, 2020). Stres merupakan respons *adaptif* terhadap situasi yang dianggap mengancam kesejahteraan individu (Pandey, 2020). Stres kerja merupakan kondisi karyawan yang mendapatkan tugas melebihi kemampuan yang dimilikinya, dengan membutuhkan sumber daya yang lebih besar dibandingkan dengan tugas-tugas sebelumnya (McGrath, 1976 dalam Pandey, 2020). Stres dalam penelitian ini akan dikembangkan menjadi stres digital. Kondisi ini dilatarbelakangi oleh peningkatan teknologi yang secara terus menerus mengalami perkembangan ternyata menimbulkan efek negatif. Efek tersebut adalah stres dalam bidang teknologi atau biasa disebut dengan stres digital. Fenomena stres digital ini merupakan pengembangan dari stres dan teknologi digital (Fischer et al., 2021). Stres Digital muncul dari adanya kelelahan emosional, iklim inovasi, kepuasan kerja dan kepuasan pengguna (Fischer et al., 2021). Teknologi digital lebih lanjut dapat memunculkan bahaya, yakni menyangkut kerugian bagi individu, sehingga akan mempengaruhi kinerja individu dalam perusahaan. Jika demikian sudah waktunya bagi perusahaan untuk mulai melakukan intervensi. Beberapa tahun terakhir ditemukan bahwa tekanan digital secara negatif mempengaruhi keberhasilan dalam sistem informasi, kinerja individu di tempat kerja dan kelelahan emosional (Fischer et al., 2021). Jika karyawan tidak mampu mengelola stres digital yang dialaminya, maka akan menimbulkan kekhawatiran dan berdampak pada kinerjanya.

Perubahan dalam lingkungan teknologi telah mengubah penelitian tentang tekanan digital dan konseptualisasi fenomena ini. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pertiwi dan Nurhikmah (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh perubahan sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa digitalisasi berperan sebesar 81.7% terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham dan Prasetio (2022) bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat stres kerja dan tingkat kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3, penelitian ini mendapatkan hasil terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 53.2%, sedangkan sisanya 46.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) yang sama bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja dan kinerja karyawan pada Majalah Mother and Baby, penelitian ini mendapatkan hasil stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77.44%, sedangkan sisanya 22.56% dipengaruhi oleh faktor lain. Kedua penelitian ini sama-sama menghasilkan signifikansi yang positif, yang artinya semakin tinggi nilai stres kerja maka semakin baik kinerja karyawan yang membedakan penelitian oleh Ilham dan Prasetio (2022) dengan penelitian oleh Wartono (2017) adalah pada lokasi penelitian yang diambil dan juga pada nilai persentase pengaruh yang diperoleh. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Massie (2018) namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham dan Prasetio (2022) dan oleh Wartono (2017) adalah pada hasil yang diperoleh oleh Massie diaman pada penelitian yang dilakukan Massie didapatkan bahwa ketika karyawan mengalami kenaikan stres kerja maka tingkat kinerja pada karyawan akan menurun. Menurut Imtiaz dan Ahmad (2009) tingkat stres yang tinggi tanpa adanya perhatian dan penanganan dari perusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan dalam jangka panjangnya perusahaan akan kehilangan karyawan yang terampil. Studi dan penelitian yang dilakukan sebelumnya dilakukan pada variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan *literature review* yang peneliti lakukan masih sedikit di Indonesia yang membahas mengenai stres digital. Oleh karenanya peneliti tertarik melakukan penelitian terkait dengan hubungan antara stres digital dan kinerja karyawan.

Stres digital bisa memberi efek positif namun jika berlebihan maka akan menimbulkan dampak negatif

terutama pada kinerja karyawan. Oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi stres sebelum terjadi secara berlebihan sehingga dapat dicegah serta ditangani sebelum berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Salah satu gambaran penurunan kinerja karyawan yang mengalami stress digital adalah seperti yang terjadi pada 15 orang karyawan bagian produksi PT Catur Kartika Jaya, para karyawan sering mengalami kelelahan fisik, sakit kepala ketika terlalu tertekan karena banyaknya produk yang harus diselesaikan serta sering terlambat makan siang. Perasaan tertekan oleh pekerjaan yang berat, terdesak oleh waktu, lelah, jenuh, dan bekerja lebih dari kemampuan mengakibatkan para karyawan mengalami stres sehingga para karyawan banyak melakukan kesalahan. Dampak terbesar dari stres yang para karyawan bagian produksi alami yaitu pada kinerja para karyawan bagian produksi yang menjadi kurang baik (Christy, 2017).

Penelitian ini bermaksud melengkapi kekurangan dari penelitian-penelitian yang sudah ada dengan berusaha menjawab rumusan masalah: “Apakah stres digital berhubungan dengan kinerja pada karyawan?”. Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui hubungan antara stres digital dan kinerja pada karyawan. Secara teoretis, hasil makalah penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi serta manfaat sebagai bahan kajian lanjutan baik bagi perguruan tinggi hingga menjadi wawasan tambahan ilmu psikologi terkait stres digital dan kinerja pada karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi masyarakat mengenai stres digital dan kinerja pada karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran penuh bagi perusahaan mengenai hubungan stres digital di tempat kerja dan kinerja pada karyawan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan lebih lanjut dalam pembuatan sistem kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan mengurangi potensi munculnya stres digital.

Kinerja

Kinerja pada karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama masa periode tertentu (Wartono, 2017). Menurut Koopmans et al. (2014) Kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja atau kontribusi individu untuk mencapai tujuan perusahaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya kepada perusahaan (Muhammad, 2021). Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tindakan seorang karyawan pada saat melaksanakan suatu pekerjaan atau penugasan (El-Zeiny, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan suatu fungsi sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2015). Kinerja sebagai pencapaian optimal yang sesuai dengan potensi karyawan sehingga menjadi perhatian bagi para pemimpin perusahaan (Robbins, 2006). Kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan (Isvandari & Idris, 2018). Berdasarkan pada beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dalam kontribusinya mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja, yaitu: (a) faktor individu meliputi *effort, abilities, task perception*; (b) faktor lingkungan, meliputi kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Menurut Gibson (2011) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (a) faktor individu meliputi *skill*, latar belakang keluarga, pengalaman sosial, dan demografi pribadi; (b) faktor psikologis meliputi kognisi, sikap, kepribadian, peran, motivasi, dan kepuasan kerja; (c) faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain tempat kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*). Kinerja karyawan secara otomatis meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat digunakan dengan tepat. Menurut Simanjuntak (2005) menyatakan beberapa kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni: (a) Kualitas dan kemampuan Pegawai, berbagai kondisi yang berhubungan dengan

pendidikan ataupun pelatihan, etos kerja, motivasi kerja dan kondisi fisik pegawai; (b) Sarana pendukung, hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan juga yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan; (c) Supra sarana, hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) dampak kinerja, yaitu: (a) kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja guna mencapai kinerja yang diberikan; (b) meningkatkan prestasi kerja salah satu tujuan penilaian kinerja adalah meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin baik nilai kinerja yang dicapai karyawan tetap maka semakin baik pula prestasi kerja yang dicapai; (c) memberikan kesempatan kerja yang adil penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

Stres Digital

Perubahan teknologi telah mengubah mengenai tekanan digital dan juga bentuk stres. Stres adalah kondisi tugas yang dikerjakan oleh individu melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya, ditambah dengan adanya perbedaan antara tugas dan *reward* yang diberikan (McGrath, 1976 dalam Pandey, 2020). Awalnya stres digital disebut dengan istilah "*technostress*", yang mengacu pada suatu kondisi hasil dari ketidakmampuan individu atau organisasi untuk beradaptasi dengan pengoperasian teknologi baru (Brod, 1982 dalam Fischer et al., 2021). Kemudian Nathan, dkk (Nathan et al., 2008 dalam Fischer et al., 2021) menggambarkan stres digital sebagai sebuah fenomena stres yang dialami oleh karyawan akibat dari penggunaan teknologi informasi. Berdasarkan pada beberapa definisi yang sudah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres digital merupakan tekanan dalam diri individu atas ketidakseimbangan antara beban tugas dengan kemampuannya yang mengarah pada ketidakmampuan dalam beradaptasi terhadap transformasi digital.

Fischer et al. (2021) menjelaskan dalam penelitiannya beberapa hal yang mempengaruhi stres digital, yakni: (a) kecepatan pertumbuhan teknologi di era ini; (b) Kelebihan beban kerja secara teknologi; (c) Tuntutan untuk menguasai perkembangan teknologi. Menurut Tarafdar et al. (2011) terdapat lima faktor stres digital, yaitu *gender, age, education, computer efficacy and confidence, experience using computers*. *Gender*, berdasarkan penelitian Tarafdar et al. (2011) pria mengalami lebih banyak stres akibat teknologi daripada wanita, hal ini menunjukkan bahwa *gender* dapat mempengaruhi tingkat stres pada individu. *Age*, pekerja lanjut usia menghadapi lebih sedikit tekanan teknologi (Tarafdar et al., 2011). *Education*, Lebih sedikit tekanan teknologi dirasakan oleh orang-orang dengan pendidikan yang lebih formal (Tarafdar et al., 2011). *Computer efficacy and confidence*, organisasi dapat membantu pengguna dalam mengatasi stres akibat teknologi dengan memberikan dukungan teknis yang lebih baik dan mempromosikan peningkatan literasi teknologi (Tarafdar et al., 2011). *Experience using computers*, meningkatkan suasanakomunikasi yang lebih terbuka dan memperbanyak keterlibatan antar pengguna (Tarafdar et al., 2011). Menurut Setyadi dan Taruk (2019) terdapat 5 faktor stres digital, yaitu: (a) *Techno Invasion*, kondisi stres di mana pengguna teknologi selalu merasa terhubung secara permanen dengan teknologi di mana pun mereka berada, yang menyebabkan tidak adanya batasan yang jelas antara pekerjaan dan urusan pribadi; (b) *Techno Overload*, kondisi Stres yang diakibatkan di mana pengguna teknologi dipaksa untuk bekerja dengan kecepatan yang tinggi dalam jangka waktu yang lama; (c) *Techno Complexity*, kondisi stres disebabkan ketika pengguna teknologi merasa kemampuannya tidak cukup untuk menggunakan teknologi. Oleh karena itu, mereka mencoba meluangkan waktu untuk mempelajari dan memahami berbagai fitur teknologi; (d) *Techno Insecurity* : Kondisi stres yang diakibatkan dimana pengguna teknologi merasa terancam kehilangan pekerjaan mereka, atau akan tergantikan oleh orang lain yang lebih baik kemampuannya dibandingkan dengan mereka; (e) *Techno Uncertainty*, kondisi stres yang diakibatkan dimana pengguna teknologi merasa terganggu dikarenakan adanya perubahan tanpa henti

mengalami perkembangan yang begitu cepat.

Reinecke et al., (2016) mengemukakan dampak dari stres digital, yakni: (a) terjadinya kelelahan akibat pekerjaan ganda yang dilakukan; (b) bertambahnya tekanan sosial yang diterima; (c) rasa takut akan ketinggalan informasi dan interaksi sosial; (d) meningkatnya kecemasan dalam diri individu yang mengarah pada gejala depresi. Stres digital dapat memberikan dampak kelelahan emosional, iklim inovasi, kepuasan kerja, dan kepuasan pengguna (Fischer et al., 2021). Stres digital mengacu pada dampak individu yang tidak seimbang secara emosional yang disebabkan oleh perangkat elektronik. Dampak negatif dari penggunaan teknologi adalah stres, yang secara tidak langsung mempengaruhi perasaan secara psikologis, fisik dan perilaku (Setyadi, & Taruk, 2019). Teknologi, stres atau tekanan bagi individu, dapat mengurangi kepercayaan dan kenyamanan secara keseluruhan dalam menggunakannya. Kondisi ini dapat menyebabkan perasaan tidak berdaya dan gangguan, dan dapat menyebabkan hilangnya ketertarikan dalam penggunaan komputer.

H₁: Terdapat hubungan antara stres digital dan kinerja pada karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Pendekatan kuantitatif menggambarkan data melalui angka-angka dengan tujuan untuk mengembangkan model matematis, teori dan hipotesis terkait fenomena yang diselidiki oleh peneliti. Kelebihan dari penelitian kuantitatif adalah data yang disajikan lebih dapat dipercaya dan umumnya ditujukan untuk digeneralisasikan terhadap populasi yang lebih besar. Analisis kuantitatif juga memungkinkan para peneliti untuk menguji hipotesis atau teori tertentu sehingga berbeda dengan penelitian kualitatif yang lebih bersifat eksploratif (Sugiyono 2018). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari data penelitian ini diambil dari karyawan yang bekerja menggunakan teknologi. Pengumpulan data pada penelitian dilakukan pada partisipan secara *online* dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk google form yang dibagikan melalui media sosial seperti Whatsapp, Twitter, dan Instagram. Sebagai tanda terimakasih peneliti terhadap partisipan yang telah meluangkan waktu maka peneliti memberikan reward kepada 25 partisipan yang beruntung berupa pulsa senilai Rp50.000,00. Penelitian ini menggunakan peralatan pendukung seperti laptop atau *handphone*, jaringan internet dan satu set kuesioner. Metode pendekatan kuantitatif menggunakan alat ukur berupa skala dalam mengumpulkan data. Sugiyono. (2010) menjelaskan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Alat pengumpul data yang dimaksud adalah kuesioner penelitian, yang bertujuan untuk menyajikan informasi atau pertanyaan tertentu kepada partisipan baik secara tertulis maupun menggunakan gambar.

Partisipan

Karakteristik partisipan pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang sedang bekerja dalam bidang teknologi di sebuah perusahaan dengan masa kerja minimal satu tahun. Partisipan berusia 18-58 tahun. Peneliti tidak membatasi partisipan berdasarkan faktor jabatan, suku, ras, agama, dan tingkat pendidikan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan peneliti, yakni yang ditemui peneliti secara kebetulan, dianggap cocok dan bersedia menjadi sumber data sesuai dengan

kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti (Klar & Leeper, 2019).

Pada pengelompokan partisipan berdasarkan jenis kelamin didapatkan total partisipan sebanyak 250 orang, 101 orang diantaranya merupakan partisipan laki-laki dengan persentase sebesar 40.4% dan 149 partisipan perempuan dengan persentase 59.6%: Diketahui bahwa partisipan terbanyak dari jenis kelamin perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

Pada pengelompokan partisipan berdasarkan usia diketahui bahwa terdapat 67 partisipan pada usia 19-22 tahun dengan persentase mencapai 26.8% dari total 250 partisipan. Terdapat 58 partisipan dengan rentang usia 23-26 tahun dengan persentase sebesar 23.2%. Pada rentang usia 27-30 tahun terdapat 66 orang partisipan dengan persentase mencapai 26.6%. selanjutnya pada rentang usia 31-34 terdapat 36 partisipan dengan persentase 14.4%. pada rentang usia 35-38 terdapat 23 orang partisipan dan persentasenya mencapai 9.2%. Dari data partisipan berdasarkan usia dapat diketahui bahwa partisipan terbanyak berada pada rentang usia 19-22 tahun dengan persentase mencapai 26.8%, sedangkan usia 35-38 tahun mempunyai jumlah partisipan paling sedikit dalam penelitian ini.

Tabel 1

Partisipan berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Partisipan	Persentase
19-30 tahun	191	76.4%
30-28 tahun	59	23.6%
Jumlah	250	100.0%

Pada pengelompokan berdasarkan pendidikan terakhir didapatkan bahwa partisipan dengan jenjang pendidikan terakhir SMA/ sederajat berjumlah 96 orang dengan persentase mencapai 38.4%. Untuk pendidikan terakhir D3 terdapat 33 orang partisipan dengan persentase 13.2%. Untuk pendidikan terakhir S1 terdapat 116 partisipan dengan persentase 46.4% dan untuk pendidikan terakhir S2 hanya 5 partisipan dengan persentase 2.0%. Dapat diketahui bahwa Pendidikan terakhir S1 terdapat partisipan terbanyak, sedangkan Pendidikan terakhir S2 menjadi partisipan paling sedikit dalam penelitian ini.

Pengukuran (Panduan Wawancara/Observasi)

Variabel kinerja akan diukur menggunakan alat ukur *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang terdiri 18 butir soal dan disusun oleh Koopmans et al. (2014). Alat ukur ini menggunakan 5 skala likert (1=“tidak pernah” sampai 5=“selalu”). Alat ukur *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) terdiri dari 3 dimensi, yaitu: (a) *task performance*, yaitu kemampuan individu dalam melakukan tugas terkait dengan tugas esensial, substantif, atau teknis yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (terdiri dari 5 butir; misalnya, “Saya mampu mengatur pekerjaan saya sehingga saya dapat menyelesaikannya tepat waktu”); (b) *contextual performance*, yaitu tindakan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis (terdiri dari 8 butir; misalnya, “Saya mengambil tugas baru setelah menyelesaikan tanggung jawab saya sebelumnya”); (c) *counterproductive work behavior*, yaitu perilaku yang membahayakan kesejahteraan organisasi (terdiri dari 5 butir, misalnya “Saya menceritakan bagian buruk dari pekerjaan saya dengan orang lain di luar organisasi”).

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, alat ukur kinerja memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.677. Berdasarkan koefisien dari masing-masing dimensi, yaitu *task performance* ($\alpha=0.621$), *contextual performance* ($\alpha=0.601$), *counterproductive work behavior* ($\alpha=0.605$).

Variabel stres digital akan diukur menggunakan alat ukur *Digital Stressor Scale* (DSS) yang terdiri dari 50 butir pernyataan dan disusun oleh Fischer et al. (2021). Alat ukur ini menggunakan 7 skala likert (1="sangat tidak setuju" sampai 7="sangat setuju"). Alat ukur *Digital Stressor Scale* (DSS) terdiri dari 10 dimensi, yaitu: (a) *complexity*, yaitu menjelaskan mengenai kesulitan yang dihadapi individu dalam memahami teknologi dapat menjadi penghalang untuk bekerja (terdiri dari 5 butir; misalnya, "Saya sering merasa kesulitan menyelesaikan tugas menggunakan TIK yang tersedia di tempat kerja"); (b) *conflicts*, yaitu teknologi dapat berkontribusi pada pengaburan batas antara domain kehidupan yang penting (misalnya, pekerjaan dan rumah), yang disebut sebagai properti invasif teknologi (terdiri dari 5 butir; misalnya, "Terlalu sulit bagi saya untuk memisahkan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja saya karena TIK"); (c) *insecurity*, yaitu teknologi dapat menyebabkan ketakutan akan pengangguran karena tidak yakin dengan tugas dan keterampilan mana yang akan dikenakan otomatisasi di masa depan. (terdiri dari 5 butir; misalnya, "Saya merasa posisi pekerjaan saya terancam karena TIK"); (d) *invasion (of privacy)*, yaitu menjelaskan mengenai interaksi menggunakan teknologi yang dapat di lacak menjadi perhatian utama bagi banyak individu (terdiri dari 5 butir; misalnya, "Saya takut orang luar yang jahat seperti peretas dapat dengan mudah menyalin identitas saya karena TIK"); (e) *overload*, yaitu tuntutan eksternal melebihi tingkat stimulasi yang diinginkan (*overload*) dalam bentuk beban kerja yang berlebihan atau informasi dan komunikasi yang berlebihan diintensifkan melalui penggunaan teknologi (terdiri dari 5 butir; misalnya, "Karena TIK saya memiliki terlalu banyak tugas yang harus dilakukan"); (f) *safety*, yaitu adanya banyak ancaman dari luar (yaitu, di luar organisasi) terhadap keamanan teknologi terkait pekerjaan yang dapat menyebabkan efek stres bagi individu (terdiri dari 5 butir; misalnya, Saya merasa cemas ketika menerima email dari seseorang yang tidak saya kenal karena bisa jadi itu adalah serangan berbahaya"); (g) *social environment*, yaitu karakteristik teknologi dan khususnya teknologi komunikasi (misalnya e-mail) juga dapat menciptakan norma dan harapan yang tidak diinginkan yang harus dihadapi individu dan mungkin menyimpang dari keinginan yang sebenarnya (misalnya, tidak ingin berkomunikasi terus-menerus) (terdiri dari 5 butir; misalnya, "Saya merasa bahwa TIK menciptakan norma sosial yang tidak diinginkan"); (h) *technical support*, yaitu tuntutan stres yang disebabkan atau dimediasi oleh teknologi, tetapi juga kurangnya sumber daya untuk menangani tuntutan tersebut (terdiri dari 5 butir; misalnya, "Saya khawatir tentang masalah terkait TIK karena perusahaan kami tidak memberikan bantuan yang memadai untuk menghilangkannya"); (i) *usefulness*, yaitu di samping tingkat kemudahan penggunaan yang rendah (yaitu, kompleksitas teknologi tinggi) kurangnya kegunaan juga dianggap sebagai pemicu stres digital yang substansial (terdiri dari 5 butir; misalnya, "Saya merasa bahwa tidak memperoleh keuntungan dari penggunaan TIK yang diberikan kepada saya di tempat kerja untuk mendukung pengerjaan tugas saya"); (j) *unreliability*, yaitu dapat menegangkan bagi individu jika teknologi tidak berperilaku seperti yang diharapkan, seperti ketika waktu respon yang lama atau ketika terjadi kerusakan sistem. (terdiri dari 5 butir; misalnya, "Saya berpikir bahwa saya menghabiskan terlalu banyak waktu berusaha memperbaiki masalah teknis"). Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, alat ukur stres digital memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.960. Berdasarkan koefisien dari masing-masing dimensi, yaitu *complexity* ($\alpha = .916$), *conflicts* ($\alpha = .916$), *insecurity* ($\alpha = .883$), *invasion* ($\alpha = .834$), *overload* ($\alpha = .769$), *safety* ($\alpha = .802$), *social environment* ($\alpha = .821$), *technical support* ($\alpha = .846$), *usefulness* ($\alpha = .877$), *unreliability* ($\alpha = .861$). *Blueprint* kuesioner stres digital adalah sebagai berikut:

Tabel 2*Blueprint Alat Ukur Stres Digital*

Usia	Jumlah Partisipan	Jumlah Butir
<i>Complexity</i>	1, 2, 3, 4, 5	5
<i>Conflicts</i>	6, 7, 8, 9, 10	5
<i>Insecurity</i>	11, 12, 13, 14, 15	5
<i>Invasion (of privacy)</i>	16, 17, 18, 19, 20	5
<i>Overload</i>	21, 22, 23, 24, 25	5
<i>Safety</i>	26, 27, 28, 29, 30	5
<i>Social environment</i>	31, 32, 33, 34, 35	5
<i>Technical support</i>	36, 37, 38, 39, 40	5
<i>Usefulness</i>	41, 42, 43, 44, 45	5
<i>Unreliability</i>	46, 47, 48, 49, 50	5
Total	50	50

Prosedur

Pelaksanaan penelitian dilakukan dalam tahap-tahap yang diuraikan sebagai berikut: (a) rekrutmen partisipan selama bulan Agustus 2022, (b) pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner selama bulan Agustus-November 2022, (c) Analisis dan olah data selama bulan November-Desember 2022. Rekrutmen partisipan dilakukan melalui media sosial. Peneliti menyebarkan kuesioner dalam bentuk *link* <https://bit.ly/Brilianti>.

HASIL

Uji normalitas yang dilakukan dengan bantuan *SPSS* diperoleh hasil uji normalitas bernilai signifikansi 0.20 dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdistribusi dengan normal sehingga pengujian asumsi normalitas terpenuhi. Uji linearitas juga dilakukan dengan bantuan *SPSS* dan diperoleh hasil uji linearitas signifikansi dengan nilai sebesar 0.988 lebih besar dari nilai α (0.05) dan disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikansi antara variabel stres digital dan kinerja sehingga asumsi uji linearitas terpenuhi. Kemudian Uji korelasi dilakukan menggunakan metode *pearson's correlation* dan didapatkan bahwa terdapat hubungan antara variabel stres digital dan kinerja pada karyawan. Selanjutnya dilakukan uji korelasi sehingga dapat diketahui nilai signifikansi antara variabel stres digital dan kinerja adalah sebesar 0.035 yaitu lebih kecil dari α (0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres digital dan kinerja pada karyawan. Berdasarkan nilai *pearson's correlation* yang didapat yaitu -0.133. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara stres digital dan kinerja pada karyawan adalah hubungan yang negatif. Dari uji asumsi yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikansi antara variabel stres digital dan kinerja sehingga uji asumsi terpenuhi.

Tabel 3

Hasil Uji Korelasi Stres Digital dan Kinerja

		Kinerja Karyawan	Stres Digital
Kinerja	Pearson Correlation	1	-.133*
	Sig. (2-tailed)		.035
	N	250	250
Stres Digital	Pearson Correlation	-.133*	1
	Sig. (2-tailed)	.035	
	N	250	250

Tabel 4

Hasil Uji Korelasi Dimensi Stres Digital dan Kinerja

Variabel	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Complexity	4.70	1.41										
2. Conflicts	4.72	1.41	0.68**									
			[0.61, 0.74]									
3. Insecurity	4.43	1.46	0.55**	0.50**								
			[0.46, 0.63]	[0.40, 0.59]								
4. Invasion	5.30	1.05	0.36**	0.25**	0.34**							
			[0.24, 0.46]	[0.13, 0.36]	[0.22, 0.44]							
5. Overload	4.84	1.01	0.53**	0.62**	0.39**	0.21**						
			[0.44, 0.62]	[0.53, 0.69]	[0.28, 0.49]	[0.08, 0.32]						
6. Safety	5.13	1.09	0.40**	0.36**	0.36**	0.42**	0.41**					
			[0.29, 0.50]	[0.25, 0.46]	[0.25, 0.47]	[0.31, 0.52]	[0.30, 0.51]					
7. Social Environment	4.93	1.13	0.58**	0.68**	0.43**	0.25**	0.64**	0.49**				
			[0.49, 0.65]	[0.61, 0.74]	[0.32, 0.52]	[0.13, 0.62]	[0.56, 0.70]	[0.39, 0.58]				
8. Technical Support	4.92	1.15	0.64**	0.60**	0.43**	0.26**	0.54**	0.46**	0.60**			
			[0.56, 0.71]	[0.52, 0.68]	[0.32, 0.53]	[0.14, 0.37]	[0.45, 0.62]	[0.35, 0.55]	[0.51, 0.67]			
9. Usefulness	4.49	1.33	0.56**	0.60**	0.39**	0.03	0.54**	0.46**	0.64**	0.62**		
			[0.47, 0.64]	[0.52, 0.68]	[0.28, 0.49]	[-0.10, 0.15]	[0.45, 0.63]	[0.36, 0.56]	[0.56, 0.71]	[0.54, 0.69]		
10. Unreliability	5.05	1.13	0.54**	0.55**	0.46**	0.24**	0.52**	0.50**	0.58**	0.55**	0.61**	
			[0.45, 0.62]	[0.45, 0.63]	[0.36, 0.55]	[0.12, 0.35]	[0.42, 0.60]	[0.41, 0.59]	[0.49, 0.66]	[0.46, 0.63]	[0.52, 0.68]	
11. Kinerja	3.68	0.29	-0.13*	-0.04	-	-0.1	-0.05	-0.08	-0.12*	-0.05	-0.1	-0.1
			[-0.25, -0.01]	[-0.16, 0.09]	[-0.29, -0.05]	[-0.22, 0.02]	[-0.18, 0.07]	[-0.20, 0.05]	[-0.24, -0.00]	[-0.17, 0.08]	[-0.22, 0.02]	[-0.22, 0.02]

DISKUSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stres digital dan kinerja pada karyawan. Kinerja karyawan merupakan perilaku individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dalam kontribusinya mencapai tujuan perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi dampak kinerja adalah stres digital. Stres digital merupakan tekanan dalam diri individu atas ketidakseimbangan antara beban tugas dengan kemampuannya yang mengarah pada ketidakmampuan dalam beradaptasi terhadap transformasi digital. Teknologi, stres atau tekanan bagi individu, dapat mengurangi kepercayaan dan kenyamanan secara keseluruhan dalam menggunakannya. Kondisi ini dapat menyebabkan perasaan tidak berdaya dan gangguan, dan dapat menyebabkan hilangnya ketertarikan dalam penggunaan komputer. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, didapatkan hubungan yang negatif antara variabel stres digital dan kinerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Runtuwene et al., (2018) yang menyatakan bahwa variabel stres dengan kinerja memiliki korelasi linear negatif yang cukup kuat antara stres dengan kinerja. Dikatakan negatif karena stres kerja yang meningkat mampu menurunkan kinerja karyawannya. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Issalillah dan Wahyuni (2021) juga menyebutkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja pada karyawan dapat dinyatakan cukup kuat dan memiliki arah yang negatif.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pertiwi dan Nurhikmah (2018) untuk mengetahui pengaruh perubahan sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa digitalisasi berperan sebesar 81.7% terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan stres digital. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Ilham dan Prasetyo (2022) untuk mengetahui bagaimana tingkat stres kerja dan tingkat kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3, didapatkan bahwa stres mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 53.2%, sedangkan sisanya 46.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) yang sama bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja dan kinerja karyawan pada Majalah Mother and Baby, penelitian ini mendapatkan hasil stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77.44%, sedangkan sisanya 22.56% dipengaruhi oleh faktor lain.

Ketika terlalu banyak stres dalam bekerja yang dialami oleh karyawan akibat dari tuntutan pekerjaan maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Salah satu dampak stres secara psikologi adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Issalillah & Wahyuni, 2021). Dengan berkurangnya kepuasan kerja maka meningkatkan potensi kemunculan niat untuk meninggalkan pekerjaan yang nantinya akan berada pada fase stres kerja. Penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh Fakhnurozi dan Pragiwani (2020) menemukan hasil penelitian berupa terdapat pengaruh signifikan antara stres terhadap kinerja karyawan.

Pada analisis data tambahan, peneliti melakukan uji korelasi berdasarkan dimensi stres digital terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil analisis data tambahan tersebut, didapatkan bahwa dimensi *complexity*, *insecurity*, dan *social environment* terdapat hubungan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan dimensi *conflicts*, *invasion (of privacy)*, *overload*, *safety*, *technical support*, *usefulness*, dan *unreliability* tidak ada hubungan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa keterbatasan dari penelitian ini yang dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya. Kekurangan tersebut adalah pada penggunaan variabel yang masih jarang digunakan sehingga kajian dan literatur terkait masih sangat sedikit, dengan demikian untuk penelitian selanjutnya dapat memperbanyak kajian dan penelitian terkait variabel stres digital. Keterbatasan lainnya yang terdapat pada penelitian ini adalah pada penggunaan sampel pengamatan yang

kurang mendetil, sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel pengamatan yang berfokus pada satu perusahaan yang berkembang dibidang digital dan melakukan pengelompokan sampel berdasarkan bidang pekerjaan sehingga hasil penelitian dapat dituju dan bermanfaat sebagai bahan evaluasi oleh perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres digital dan kinerja pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel stres digital memiliki hubungan yang negatif dengan variabel kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres digital yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja menggunakan teknologi maka kinerjanya akan semakin rendah.

REFERENSI

- Achmad, R. W., Poluakan, M. V., & Dikayuana, D. (2019). Potret generasi milenial pada era revolusi industri 4.0. Focus: *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 187-197.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- El-Zeiny, R.M.A. (2012). The interior design of workplace and its impact on employees' Performance: A case study of the private sector corporation in Egypt. *Procedia – Social and behavioural Science*, 35, 746-756. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.02.145>
- Fakhnurozi, A. F., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pegadaian (persero).
- Fischer, T., Reuter, M., & Riedi, 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607598>
- Gibson, J. (2011). Organisasi perilaku struktur proses. Semarang: Bina Pura Aksara.
- Hapsari, A. D., & Nurtjahjanti, H. (2022). Hubungan antara technostress dengan keterikatan kerja pada perangkat desa di kecamatan kedung, kabupaten jepara. *Jurnal EMPATI*, 11(6), 375-380.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hobfoll, S. E. (1988). The ecology of stress. New York, NY: Hemisphere.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50, 337– 421. <http://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Ilham, N., R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 96-104. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/7283
- Imtiaz, S., & Ahmad, S. (2009). Impact of stress on employe productivity, performance and turnover; an important managerial issue. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 468-47. https://www.researchgate.net/publication/254406148_Impact_Of_Stress_On_Employee_Producti

- vity_Performance_And_Turnover_An_Important_Manageial_Issue
- Issalillah, F., & Wahyuni, S. (2021). Analisis hubungan stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(1), 1-8.
- Isvandiari, A., & Idris, B. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 17-22.
- Klar, S., & Leeper, T. J. (2019). Identities and intersectionality: a case for purposive sampling in survey-experimental research. *experimental methods in survey research: Techniques that combine random sampling with random assignment*, 419-433. <https://doi.org/10.1002/9781119083771.ch21>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000113>
- Mangkunegara, P. A., (2015). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Refika Aditama, Jakarta.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Muhammad, A. (2021). Employee transfer, work motivation and employee performance. *International Journal of Management Research and Social Science*, 8(3). <https://doi.org/10.30726/ijmrss/v8.i3.2021.83020>
- Nurdin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. (2020). Efikasi diri dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pemasaran. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(1), 85-96.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resorce and Social Sciences*, 7(5), 124-135. https://scholar.google.co.id/scholar?q=Work+stress+and+employee+performance:+an+assessmen+t+of+impact+of+work+stress&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif* (3th ed.). Widya Gama Press.
- Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018). Pengaruh perubahan sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 1, 187–191. Retrieved from <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/288>
- Reinecke, L., dkk. (2016). Digital stress over life span: the effects of communication load and internet multitasking on perceived stress and psychological healthimpairments in a German probability sample. *Media Psychology*, 1-26.
- Rivai & Sagala, E. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi. (10th ed.) Gramedia, Jakarta.
- Runtuwene, K. S., Kolibu, F. K., & Sumampouw, O. J. (2018). Hubungan antara stres kerja dengan kinerja pada perawat di rumah sakit umum daerah minahasa selatan. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 7(5).
- Setyadi, H. J., & Taruk, M. (2019). Analisis dampak penggunaan teknologi (Technostress) kepada dosen dan staff karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja di dalam organisasi (studi kasus: perguruan tinggi di kalimantan timur). *Informatika Mulawarman : Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.30872/jim.v14i1.1792>

- Simanjuntak, P. J (2005) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., & Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side. *Communications of the ACM*, 54(9), 113–120. <https://doi.org/10.1145/1995376.1995403>
- Vosloban, R. I. (2012). The influence of the employee's performance on the company's growth - a managerial perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660–665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)
- Vuori, V., Helander, N., & Okkonen, J. (2018). Digitalization in knowledge work: The dream of enhanced performance. *Cognition, Technology & Work*, <https://doi.org/10.1007/s10111-018-0501-3>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Winasis, S., & Riyanto, S. (2020). Transformasi digital di industri perbankan Indonesia: dampak pada stress kerja karyawan. *Iqtishadia: Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 7(1), 55-64.
- Yaqinah, A. K., & Santoso, A. (2020). Telisik Determinan Kinerja Karyawan. *Pamator Journal*, 13(1), 81–94. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6952>