

## Dampak Penerapan Teknologi Terhadap Tingkat Stress Pegawai Lintas Generasi

Reyski Aury<sup>1</sup>, \*Yoke Pribadi Kornarius<sup>2</sup>, Angela Caroline<sup>3</sup>, Agus Gunawan<sup>4</sup>

Email: [8082201001@student.unpar.ac.id](mailto:8082201001@student.unpar.ac.id)<sup>1</sup>, [yoke.pribadi@unpar.ac.id](mailto:yoke.pribadi@unpar.ac.id)<sup>2</sup>, [angela.caroline@unpar.ac.id](mailto:angela.caroline@unpar.ac.id)<sup>3</sup>, [agus\\_gun@unpar.ac.id](mailto:agus_gun@unpar.ac.id)<sup>1,4</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan  
<sup>2,3,4</sup>Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan

\*Penulis Korespondensi

### *Abstract*

*Technostress is a stress that results from using the technology. Organizations must understand and control technostress because this stress has the potential to hinder employee innovative work behavior. Especially now that many organizations are filled with generation Y employees who are more fluent in using technology than generation X. This research was conducted on 101 employee respondents in business organizations consist of both generations. To investigate the affect of Technostress on Innovative Work Behavior, the data tested using regression, and then processed using a frequency distribution table to find differences in responses between generations. It appears that there was no impact of technostress on Innovative Work Behavior. However, there are differences in responses between generations for the techno-complexity dimension in the technostress variable.*

**Keywords:** *Technostress, Innovative Work Behavior, Generational Gap*

### **Abstrak**

Technostress adalah salah satu jenis stress yang bersumber dari penggunaan teknologi. Organisasi harus memahami dan mengendalikan technostress yang dialami pegawai karena berpotensi menghambat perilaku kerja inovatif pegawai. Terlebih saat ini organisasi telah banyak diisi oleh pegawai generasi Y yang lebih fasih dalam menggunakan teknologi dibandingkan generasi X. Penelitian ini dilakukan terhadap 101 responden pegawai di organisasi bisnis yang terdiri dari generasi X dan generasi Y. Data penelitian diuji menggunakan regresi untuk membuktikan pengaruh variabel Technostress terhadap perilaku kerja inovatif, dan kemudian diolah menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk menemukan perbedaan tanggapan antar generasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel Technostress terhadap variabel Perilaku Kerja Inovatif. Akan tetapi terdapat perbedaan tanggapan antar generasi untuk dimensi techno-complexity pada variabel Technostress.

**Kata kunci:** *Technostress, Innovative Work Behavior, Lintas Generasi*

### **PENDAHULUAN**

Era industri 4.0 membuat organisasi bisnis berlomba-lomba menerapkan teknologi dalam proses bisnisnya agar tetap dapat bersaing (Ghobakhloo & Iranmanesh, 2021). Teknologi industri 4.0 seperti *Cloud Computing, Internet-of-Things, Big Data*, dsb (Tortorella et al., 2023) dapat memberikan keunggulan bagi

organisasi jika mampu mengeluarkan seluruh potensinya. Teknologi tersebut akan dapat dimanfaatkan secara optimal jika penggunaannya mampu beradaptasi dan memiliki keterampilan di bidang teknologi. Akan tetapi tidak seluruh pegawai mampu beradaptasi dengan teknologi yang semakin kompleks, sehingga dapat menyebabkan pegawai tersebut mengalami stress (Pullins et al., 2020). Pegawai yang stress tentunya tidak akan mampu memberikan hasil kerja terbaiknya (Nasirpouri Shadbad & Biros, 2022; Wang et al., 2022), sehingga pimpinan organisasi perlu memahami hal ini.

Teknologi yang digunakan organisasi semakin kompleks seiring dengan berkembangnya kebutuhan pemangku kepentingan (Alaloul et al., 2020). Sebagai contoh, di masa lalu mesin kasir hanya memiliki kemampuan untuk menerima pembayaran secara tunai, tetapi saat ini mesin kasir memiliki kemampuan untuk menerima berbagai jenis metode pembayaran. Metode pembayaran seperti *Electronic Data Capture* (EDC) dan *Quick Response Code Indonesian Standard* (QRIS) memiliki prosedur dan menggunakan alat yang berbeda-beda, terlebih setiap alat tersebut berasal lebih dari 1 penyedia. Kondisi tersebut memaksa petugas kasir untuk mempelajari teknologi baru yang lebih rumit agar organisasi tetap dapat melayani pelanggannya dengan baik.

Pegawai di organisasi bisnis saat ini didominasi oleh generasi X dan Y (Markert, 2004), dimana masing-masing generasi tersebut memiliki karakteristik yang berbeda. Generasi X terdiri dari orang yang lahir pada rentang tahun 1966 hingga 1985. Mereka dikenal mandiri, lebih suka bekerja sendiri atau dalam tim kecil, serta mudah beradaptasi dan mampu berkembang di pasar kerja yang berubah dengan cepat (Canaan Messarra et al., 2016). Generasi X juga generasi pertama yang mengalami kebangkitan komputer pribadi, *video game*, dan *internet*. Generasi Y merupakan kumpulan orang yang lahir pada rentang tahun 1986 hingga 2005. Generasi ini mengutamakan *work-life balance* serta pengaturan kerja yang fleksibel. Mereka adalah generasi pertama yang familiar dengan *internet* dan media sosial, sehingga disebut lebih ahli dalam memahami dan memanfaatkan teknologi (Calvo-Porrall & Pesqueira-Sanchez, 2020).

Dengan hadirnya generasi X dan Y yang mendominasi dunia kerja, ditambah dengan kehadiran teknologi yang memberikan dampak *technostress* yang berbeda-beda lintas generasi, dan pentingnya ide dalam keberlanjutan perusahaan, membuat penelitian pengaruh *technostress* terhadap perilaku kerja inovatif berbagai generasi menjadi topik yang menarik untuk diteliti.

## RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh *technostress* terhadap *innovative work behavior* karyawan di pekerjaannya?
2. Apakah ada perbedaan *technostress* di lintas generasi?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Technostress

Meluasnya adopsi teknologi dalam kehidupan masyarakat modern telah membuat banyak aspek kehidupan kita menjadi lebih mudah dan lebih efisien (Battisti et al., 2022; Martínez-Navalón et al., 2023). Akan tetapi hal tersebut juga memberikan dampak negatif, seperti menurunkan kinerja individu (Nasirpouri Shadbad & Biros, 2022; Wang et al., 2022) hingga menimbulkan masalah pada

kesehatan mental (Hwang et al., 2022; Jaiswal et al., 2022) dan fisik (Kot, 2022; Whelan et al., 2022). Dampak negatif tersebut saat ini dikenal dengan istilah *technostress*. *Technostress* adalah salah satu bentuk jenis stress yang bersumber pada ketidakmampuan individu dalam penggunaan teknologi di kehidupan sehari-hari pekerjaannya serta ketidakmampuan organisasi dalam menerapkan perubahan teknologi yang dapat diikuti oleh anggotanya (Pullins et al., 2020).

Menurut (Ragu-Nathan et al., 2008) *technostress* dibagi menjadi 5 dimensi antara lain *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity*, *techno-insecurity*, *techno-uncertainty*. *Techno-overload* adalah dimensi yang mengacu pada kehadiran teknologi yang membuat para pekerja untuk bekerja dengan lebih cepat, banyak, dan harus beradaptasi dengan teknologi rumit tersebut. Sebagai contoh, seorang individu yang mengalami *techno-overload* mungkin merasa stres dan kewalahan oleh banyaknya beban kerja dengan target yang cepat akibat hadirnya teknologi dalam pekerjaannya (Jaiswal et al., 2022; Korzynski et al., 2021). *Techno-invasion*, adalah dimensi yang mengacu pada perasaan ketergantungan dan keterikatan yang tidak terkendali atas penggunaan teknologi, karena hubungan yang tidak terpisahkan ini, secara tidak langsung menginvasi kehidupan pribadi penggunaannya. Individu yang mengalami *techno-invasion* akan merasa stres dan frustrasi yang diakibatkan keterikatan teknologi yang mengganggu kehidupan pribadi seperti, teknologi gawai yang memungkinkan untuk berkomunikasi dengan siapapun dan kapanpun (Hwang et al., 2022; Whelan et al., 2022). *Techno-complexity*, adalah dimensi yang mengacu pada perasaan bingung dan frustrasi yang disebabkan oleh kompleksitas teknologi dan kesulitan dalam menggunakannya secara efektif. Untuk individu yang mengalami *techno-complexity* akan menurun kinerja pekerjaannya (Nasirpouri Shadbad & Biros, 2022; Wang et al., 2022) karena mengalami kesulitan yang berasal kerumitan teknologi. *Techno-insecurity*, adalah dimensi yang mengacu pada perasaan ketidakpastian dan kecemasan yang disebabkan oleh perubahan teknologi yang cepat di tempat kerja dan kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan alat dan proses baru agar tetap relevan. Individu yang mengalami *techno-insecurity* cenderung mengalami ketidakpuasan akan hasil kerjanya (Kot, 2022; Pullins et al., 2020) dikarenakan terus naiknya ekspektasi kerja dengan hadirnya teknologi baru. *Techno-uncertainty*, adalah dimensi yang mengacu pada perkembangan dan pembaharuan teknologi yang terus menerus berubah-ubah. *Techno-uncertainty* muncul dalam individu dikarenakan partisipasinya terhadap perkembangan teknologi di perusahaan (Martínez-Navalón et al., 2023). Dengan mengidentifikasi dimensi *technostress*, memberikan gambaran untuk memahami berbagai aspek *technostress* yang dapat berdampak pada individu. Kerangka kerja ini dapat membantu individu dalam mengembangkan strategi untuk mengelola *technostress* dan mempromosikan penggunaan teknologi yang sehat.

### **Innovative Work Behavior**

Di era sekarang, kunci kesuksesan bergantung terhadap kemampuan perusahaan menyediakan ide solusi untuk masalah yang muncul di pasar. Dimana jika masalah tersebut terjawab, maka berdampak baik pada peningkatan kinerja, daya saing dalam rupa produk/jasa yang unik, dan kesuksesan organisasi/perusahaan (Stoffers et al., 2020; Wu & Wu, 2019). Salah satu upaya untuk menghasilkan ide solusi adalah dengan dilakukannya *Innovative work*

*behavior* (IWB). IWB adalah aspek penting dari perilaku organisasi/perusahaan yang memungkinkan karyawan/anggota untuk terlibat dalam pemecahan masalah secara kreatif dan menghasilkan ide-ide baru yang mengarah pada peningkatan kinerja (Dixit & Upadhyay, 2021; Wu & Wu, 2019), daya saing (*competitive advantage*) dalam rupa produk/jasa yang unik (Saeed AlShamsi et al., 2022; Vuong et al., 2022), dan kesuksesan keberlangsungan organisasi (Battisti et al., 2022; Stoffers et al., 2020).

Menurut (De Jong & Den Hartog, 2010) IWB terbagi menjadi 4 tahapan yaitu, *idea exploration*, Tahap ini melibatkan pengumpulan informasi, *brainstorming*, dan mengidentifikasi masalah atau peluang di luar pekerjaannya sehari-hari yang berpotensi menjadi sebuah inovasi. *Idea generation*, setelah karyawan mengidentifikasi area potensial untuk inovasi, tahap selanjutnya adalah menghasilkan ide-ide baru dan berguna. Ini membutuhkan kreativitas, keterampilan memecahkan masalah, dan kemauan untuk mengambil risiko. Karyawan yang terlibat dalam pembuatan ide dapat didorong untuk berpikir di luar kotak, menantang asumsi, dan mengeksplorasi kemungkinan baru. *Idea championing*, setelah karyawan menghasilkan ide, tahap selanjutnya adalah mempromosikan ide tersebut kepada orang lain dalam organisasi agar idenya tersebut dapat diterima oleh organisasi/perusahaan. *Idea implementation*, setelah ide tersebut sudah dikenal dan diterima oleh mayoritas anggota organisasi/perusahaan, tahap akhir dari proses inovasi adalah untuk mengimplementasikannya dan membuktikan apakah ide tersebut bisa menjadi solusi atau tidak dalam menjawab permasalahan yang ada.

Dalam setiap langkah, terdapat contoh kegiatannya. Diawali dengan langkah pertama, perilaku seperti motivasi untuk memperhatikan hal di sekitarnya tanpa arahan dari atasan serta mengeksplorasi berbagai kemungkinan yang mungkin terjadi merupakan perilaku yang mencerminkan *idea exploration* (Kundu et al., 2020). Untuk langkah kedua, kegiatan seperti *thinking out of the box*, dan eksplorasi berbagai kemungkinan adalah sebuah bentuk *idea generation* (Afsar & Umrani, 2020; Scott & Bruce, 1994). Sedangkan untuk langkah ketiga, memiliki ciri-ciri seperti menyuarakan ide ke rekan kerja, mencari *feedback*, dan melakukan diskusi/debat adalah perwujudan dari *idea championing* (Susomrith & Amankwaa, 2020). Di dalam langkah terakhir, biasanya berwujud seperti inisiatif untuk mengimplementasikan ide, mencari sumber dayanya, dan bekerja sama dengan pihak-pihak yang diperlukan merupakan penerapan dari *idea implementation* (Saeed AlShamsi et al., 2022).

Jadi bisa disimpulkan IWB adalah sebuah perilaku yang berfokus pada penjelajahan, penciptaan, mengenalkan, dan mengimplementasikan ide tersebut agar bisa menjadi solusi untuk masalah yang sedang dihadapi oleh individu atau organisasi (Battistelli et al., 2022; Dixit et al., 2021).

### **Karakteristik Pegawai Lintas Generasi**

Menurut (Markert, 2004), generasi X adalah ukuran demografis untuk kumpulan orang yang lahir dalam rentang tahun 1966 hingga 1985. Generasi X sering dicirikan sebagai generasi yang tumbuh pada masa perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang signifikan. Sedangkan generasi Y atau dikenal populer sebagai *millennials* adalah ukuran demografis untuk kumpulan orang yang lahir dalam rentang tahun 1986 hingga 2005. Generasi Y sering dicirikan sebagai

generasi yang sangat terhubung dan paham teknologi dikarenakan tumbuh di masa perubahan teknologi yang cepat.

Dalam hal pekerjaan, Menurut (Canaan Messarra et al., 2016) generasi X dikenal mandiri dan seringkali lebih suka bekerja sendiri atau dalam tim kecil. Mereka juga sangat mudah beradaptasi dan mampu berkembang di pasar kerja yang berubah dengan cepat, sedangkan generasi Y dikenal mengutamakan *work-life balance*, jam kerja yang fleksibel, dan mencari peluang untuk pertumbuhan karirnya.

Dari latar belakang teknologi, generasi X adalah generasi pertama yang mengalami kebangkitan komputer pribadi, *video game*, dan internet sedangkan untuk generasi Y, Mereka adalah generasi pertama yang familiar dengan internet & media sosial. Hal ini membuat generasi Y lebih ahli dalam memahami & memanfaatkan teknologi berdasarkan pengamatan penelitian oleh (Calvo-Porrall & Pesqueira-Sanchez, 2020).

### **Relasi *Technostress* dengan Kreativitas**

Penelitian yang dilakukan oleh (Chandra et al., 2019) di Amerika Serikat menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari setiap dimensi *Technostress* terhadap inovasi berbasis teknologi yang dilakukan oleh karyawan. (Mishra, 2022) yang melakukan penelitian di India juga memperoleh hasil penelitian yang kurang lebih sama walaupun dilakukan di industri yang berbeda. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan (Kasim et al., 2022) di Malaysia memberikan hasil yang berbeda dengan 2 penelitian sebelumnya. Penelitian ini hendak mencari tahu apakah kondisi di Indonesia yang mirip dengan Malaysia akan menghasilkan kesimpulan yang sama? Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini hendak membuktikan apakah *technostress* dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

**Gambar 1**  
**Ilustrasi Relasi Variabel Penelitian**



H1: *Technostress* mempengaruhi perilaku kerja inovatif

**Tabel 1**  
**Tabel Penelitian Sebelumnya**

Sumber	Tahun, Negara, Industri	Hasil Penelitian
(Chandra <i>et al.</i> , 2019)	2019, USA, Beragam Industri	<p><i>Techno-overload</i> berhubungan positif terhadap inovasi karyawan berbasis teknologi.</p> <p><i>Techno-invasion</i> berhubungan negatif terhadap inovasi karyawan berbasis teknologi.</p> <p><i>Techno-complexity</i> berhubungan negatif terhadap inovasi karyawan berbasis teknologi.</p> <p><i>Techno-insecurity</i> berhubungan positif terhadap inovasi karyawan berbasis teknologi.</p> <p><i>Techno-uncertainty</i> berhubungan positif signifikan terhadap inovasi karyawan berbasis teknologi.</p>
(Mishra <i>et al.</i> , 2022)	2022, India, Edukasi	Sumber <i>technostress</i> memberikan dampak negatif terhadap kreativitas karyawan
(Kasim <i>et al.</i> , 2022)	2022, Malaysia, Sektor Pemerintahan	<i>Technostress</i> ditemukan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap performa inovasi pekerjaan karyawan

Sumber: Dari Emerald, Proquest, dan Google Scholar

Ketiga penelitian sebelumnya dilakukan di industri yang berbeda, yaitu di sektor bisnis, edukasi, dan pemerintahan. Akan tetapi ketiganya belum menunjukkan peran lintas generasi terhadap *technostress*. Oleh karena itu, penelitian ini juga hendak mengeksplorasi lebih jauh mengenai pandangan dari setiap generasi terhadap *technostress*.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan ke masyarakat umum yang memiliki kriteria sebagai pegawai di organisasi bisnis. Pengumpulan data dilakukan selama bulan Februari 2023 menggunakan *Google Forms* yang disebarluaskan melalui relasi dan sosial media milik penulis. Jumlah sampel minimal yang diperlukan adalah sebanyak 97 buah dengan menggunakan formula Cochran, dan tingkat keyakinan 95% serta tingkat error maksimum sebesar 10%. Total responden yang mengisi

kuesioner adalah sebanyak 115 orang, tetapi 14 buah tidak dapat digunakan karena tidak memenuhi kriteria utama. 101 sampel sisanya memiliki data yang lengkap, sehingga seluruhnya dapat digunakan untuk pengolahan data. Tahapan pengolahan data yang dilakukan terdiri dari 3 bagian besar, yaitu: (1) uji validitas dan reliabilitas, (2) uji asumsi klasik, dan (3) uji regresi linier sederhana untuk menguji bagaimana variabel *Technostress* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Kuesioner penelitian ini terdiri dari 33 pertanyaan, yang terbagi menjadi 23 pertanyaan variabel *technostress* dan 10 pertanyaan variabel perilaku kerja inovatif. Variabel *technostress* mengacu pada indikator yang digunakan oleh (Ragu-Nathan et al., 2008), dengan contoh pertanyaan: “Saya dipaksa oleh sistem informasi berbasis komputer di tempat kerja saya untuk bekerja lebih cepat.”, sedangkan untuk variabel perilaku kerja inovatif mengacu pada indikator yang digunakan oleh (De Jong & Den Hartog, 2010), dengan contoh pertanyaan: “Saya memperhatikan masalah yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan sehari-hari saya.” Variabel *technostress* terbagi menjadi 5 yaitu dimensi *kelebihan beban akibat teknologi*, *invansi teknologi*, *kompleksitas teknologi*, *ketidakamanan teknologi*, dan *ketidakpastian teknologi*. Variabel perilaku kerja inovatif terbagi menjadi 4 dimensi yaitu *pencarian ide*, *penciptaan ide*, *mempromosikan ide*, dan *implementasi ide*.

Kuesioner ini juga disertai dengan variabel kontrol yang berisi pertanyaan mengenai profil responden, seperti jenis kelamin, tahun lahir, tingkat pendidikan, dsb. Seluruh pertanyaan kuisisioner wajib dijawab oleh responden, dan merupakan pertanyaan tertutup sehingga cukup memilih salah satu jawaban dari 5 pilihan (1 - sangat tidak setuju s.d. 5 - sangat setuju) berdasarkan metode (Likert, 1932).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Responden penelitian ini terdiri dari 60.4% wanita yang sebagian besar berdomisili di kota Bandung. Tingkat pendidikan terakhir responden didominasi oleh level sarjana (S1) sebanyak 59.4%. 12,8% responden merupakan pegawai di sektor retail, 74.2% di sektor jasa, dan sisanya di sektor manufaktur. Rata-rata responden telah bekerja selama 7 tahun dan yang termuda adalah baru bekerja selama 1 tahun. Berdasarkan tahun kelahiran, responden dapat dikelompokkan menjadi generasi X sebanyak 21.8% dengan dan generasi Y sebanyak 79.2% dengan kelahiran termuda di tahun 2000. Tahap uji yang pertama dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden dan keterandalan alat ukur, sehingga hasil pengujian dapat dipercaya. Uji validitas menggunakan teknik Pearson Correlation Test, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan Teknik Cronbach’s Alpha. Hasil pengujian validitas terlampir pada tabel 2, yang menunjukkan seluruh indikator adalah valid karena memiliki skor di atas R tabel sebesar 0,1956. Sedangkan untuk hasil pengujian reliabilitas tercantum pada tabel 3, dan menunjukkan bahwa kedua variabel adalah reliabel karena memiliki skor Cronbach’s Alpha sebesar 0,735 untuk *Technostress* dan 0,774 untuk perilaku kerja inovatif, yang keduanya lebih besar dari 0,6.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Technostress			Perilaku Kerja Inovatif		
Indikator	R Hitung	Status	Indikator	R Hitung	Status
TS 1	0.470	Valid	PKI 1	0.582	Valid
TS 2	0.666	Valid	PKI 2	0.648	Valid
TS 3	0.683	Valid	PKI 3	0.781	Valid
TS 4	0.542	Valid	PKI 4	0.651	Valid
TS 5	0.639	Valid	PKI 5	0.763	Valid
TS 6	0.562	Valid	PKI 6	0.775	Valid
TS 7	0.511	Valid	PKI 7	0.787	Valid
TS 8	0.698	Valid	PKI 8	0.828	Valid
TS 9	0.687	Valid	PKI 9	0.799	Valid
TS 10	0.499	Valid	PKI 10	0.808	Valid
TS 11	0.367	Valid			
TS 12	0.544	Valid			
TS 13	0.521	Valid			
TS 14	0.618	Valid			
TS 15	0.542	Valid			
TS 16	0.306	Valid			
TS 17	0.695	Valid			
TS 18	0.460	Valid			
TS 19	0.533	Valid			
TS 20	0.290	Valid			
TS 21	0.208	Valid			
TS 22	0.209	Valid			
TS 23	0.677	Valid			

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2023)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Technostress	0,735	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0,774	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2023)

Tahap kedua pengujian adalah melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Hasil pengujian tercantum pada tabel 4 yang menunjukkan skor Sig. untuk uji normalitas sebesar 0,200; uji heteroskedastisitas sebesar 1.00; dan uji linieritas sebesar 0,814. Seluruhnya adalah lebih besar dari Sig. 0,05, sehingga dapat dinyatakan data lolos uji asumsi klasik, dan dapat dilanjutkan ke tahap uji berikutnya.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Sig.	Penjelasan
Uji Normalitas	0.200	Uji normalitas dilakukan menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan diperoleh nilai Sig sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. sehingga data berdistribusi normal
Uji Heterokedstasitas	1.00	Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji gletjser diperoleh hasil 1.000 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.
Uji Linearitas	0.814	Uji Linearitas dilakukan dengan mengacu pada nilai sig. di deviation from linearity. Adapun nilai ini lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan linear secara signifikan antara variabel Technostress dan perilaku kerja inovatif

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2023)

Tahap akhir pengujian adalah dengan melakukan uji regresi. Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis dan memperoleh hasil t hitung sebesar -0.612. Hasil ini lebih kecil dari t tabel sebesar 1.663, sehingga membuktikan bahwa variabel *Technostress* tidak berpengaruh terhadap variabel perilaku kerja inovatif, atau H1 ditolak. Hasil ini sekaligus mengindikasikan bahwa hasil 2 uji lainnya, yaitu persamaan regresi dan koefisien determinasi menjadi tidak relevan, sehingga tidak dicantumkan pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi**

Uji Regresi	Hasil	Penjelasan
Uji Hipotesis	Sig: 0.542 t hitung: -0.612 t tabel: 1.663	Nilai sig yang diperoleh lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel <i>Technostress</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2023)

## Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah pertama yaitu “Bagaimana pengaruh technostress terhadap innovative work behavior karyawan di pekerjaannya?”, dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa tidak ditemukan pengaruh variabel

*Technostress* terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hal ini memberikan pandangan baru bahwa Perilaku Kerja Inovatif mungkin saja tidak dipengaruhi oleh faktor stress akibat teknologi. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian (Chandra et al., 2019), dimana *Technostress* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Walaupun begitu, penelitian tersebut tidak menekankan peran lintas generasi pada tingkat *Technostress*, sehingga penelitian ini berusaha memperjelasnya. Data jawaban responden untuk variabel *Technostress* diolah menjadi tabel distribusi frekuensi seperti tercantum pada tabel 6 untuk menemukan pola jawaban responden yang terbagi menjadi generasi X dan generasi Y.

**Tabel 6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel *Technostress* per Dimensi**

Dimensi	Generasi X	Generasi Y
Kelebihan beban akibat teknologi	Cukup	Cukup
Invasi teknologi	Kurang	Kurang
Kompleksitas teknologi	Cukup	Kurang
Ketidakamanan teknologi	Kurang	Kurang
Ketidakpastian teknologi	Cukup	Cukup

Sumber: Hasil pengolahan penulis (2023)

Untuk menjawab rumusan masalah kedua, yaitu “Apakah ada perbedaan *technostress* di lintas generasi?” Sudah dilakukan distribusi frekuensi variabel *technostress* per dimensi lintas generasi X dan generasi Y. Berdasarkan hasil pengolahan data di tabel 6, ditemukan bahwa kedua generasi memiliki pandangan yang sama terhadap 4 dimensi *Technostress*, yaitu kelebihan beban akibat teknologi, invasi teknologi, ketidakamanan teknologi, dan ketidakpastian teknologi. Terdapat perbedaan pandangan pada dimensi kompleksitas teknologi, yaitu dimana generasi Y lebih cepat memahami teknologi yang kompleks dibandingkan generasi X, hal ini bisa terjadi karena latar belakang mayoritas generasi Y sudah terjamah oleh teknologi sedari dini. Untuk menggali lebih dalam mengenai hal ini, maka dilakukan wawancara dengan beberapa responden untuk mengkonfirmasi kecenderungan jawaban tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang responden yang seluruhnya menggunakan *whatsapp* sebagai media komunikasi utama di tempat kerjanya, seluruhnya sependapat bahwa notifikasi yang tiada henti dari aplikasi percakapan tersebut membuat mereka terganggu disertai rasa panik jika tidak memperoleh notifikasi dalam jangka waktu yang cukup lama. Kondisi tersebut membuat mereka secara tidak sadar memeriksa aplikasi percakapan tersebut secara rutin untuk memastikan tidak ada pesan yang terlewat, atau memastikan bahwa aplikasinya masih dalam status aktif. Kondisi ini bertentangan dengan temuan (Karapanos et al. 2016), dimana aplikasi *whatsapp* memfasilitasi komunikasi yang lebih mudah antar individu. Perlu dicatat bahwa ketergantungan terhadap teknologi bukan hal yang asing, bukan hanya di level individu, melainkan juga di level organisasi. Hal ini bahkan telah menjadi budaya di beberapa organisasi, dimana seluruh pegawai diwajibkan untuk merespon pesan dengan cepat walaupun di luar jam kerja (Wang et al., 2022).

5 responden tersebut juga menyetujui kecenderungan jawaban untuk invasi teknologi, yaitu ‘kurang’. Kategori ini menunjukkan bahwa responden tidak

terlalu terganggu dengan semakin kaburnya batasan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Hal ini diperkuat oleh era normal baru yang terjadi berkat pandemi COVID-19, dimana hampir seluruh individu terpaksa untuk menjalani pekerjaan darimanapun dan kapanpun (Kong et al, 2022). Bahkan seluruh responden menyatakan bahwa mereka pernah melakukan pekerjaan atau rapat secara *online* ketika sedang melakukan liburan bersama keluarganya. Kondisi ini didukung oleh kebijakan organisasi yang mulai menerapkan jam kerja secara fleksibel, sehingga pegawai dapat menentukan sendiri kesibukannya (Battisti et al., 2022).

Ketidakamanan teknologi memiliki kecenderungan jawaban yang sama seperti invansi teknologi, yaitu berada pada kategori 'kurang' untuk kedua generasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden, mereka menyetujui pernyataan tersebut. Mereka juga mengakui bahwa data-data pribadi mereka sudah sangat sulit untuk dijaga kerahasiaannya. Mereka selalu menggunakan kata sandi yang sama ketika membuat akun di berbagai aplikasi. Mereka bahkan tidak mengetahui cara untuk mengamankan data pribadinya, karena beranggapan bahwa penyedia layanan aplikasi memiliki sistem keamanan yang memadai untuk menjaga data rahasia penggunanya. Sebagian responden juga berpikir bahwa tidak ada data rahasia yang dapat diperoleh jika akun tersebut dibobol. Organisasi pun seringkali tidak menyediakan kebijakan khusus untuk menjaga keamanan data pegawainya, sehingga hanya mengandalkan kemampuan pegawai untuk menjaga keamanan data pribadinya (Tiwari, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden, mereka ragu bahwa penggunaan teknologi dapat memberikan ketidakpastian di masa depan atau ketidakpastian teknologi masuk dalam kategori 'cukup'. Hal ini dikarenakan para responden telah terbiasa dengan perubahan teknologi yang terjadi secara rutin, sehingga ketidakpastian telah menjadi sesuatu yang normal bagi mereka. Di sisi lain, mereka tidak setuju dengan ketidakpastian tersebut, karena organisasi tempatnya bekerja tidak selalu menerapkan teknologi terbaru. Dalam hal ini, pimpinan organisasi memegang peranan penting untuk menekan ketidakpastian teknologi di kalangan pegawai sehingga mereka tidak merasa stress akibat teknologi (Martínez-Navalón et al., 2023).

Dimensi terakhir yang memiliki perbedaan pandangan antara generasi X dan generasi Y adalah kompleksitas teknologi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 orang responde di masing-masing generasi, perbedaan pandangan ini dikonfirmasi benar. Hal ini juga sesuai dengan karakteristik setiap generasi, dimana generasi Y lebih mudah beradaptasi dengan teknologi terbaru (Calvo-Porrall & Pesqueira-Sanchez, 2020) Akan tetapi terdapat faktor lain yang juga mendukung pernyataan ini, yaitu dari sisi beban kerja dan prioritas.

Berdasarkan data, responden generasi X minimal telah bekerja selama 10 tahun, dimana sudah jauh lebih lama dibandingkan generasi Y yang rata-rata masa kerjanya baru selama 6 tahun. Secara statistik, pegawai generasi X telah menempati jabatan yang cukup tinggi di organisasi tempatnya bekerja, atau minimal telah memiliki anak buah. Kondisi tersebut membuat generasi X dapat menutupi kekurangannya dalam hal penguasaan teknologi baru di tempat kerja, dengan cara mendelegasikan ke anak buahnya. Generasi Y yang cenderung masih menduduki posisi rendah di organisasi tempatnya bekerja, merasa bahwa ia harus

dipandang oleh pimpinan, sehingga berusaha keras memahami teknologi yang kompleks tersebut.

Hal berikutnya adalah dari sisi prioritas, dimana pegawai generasi X yang telah menduduki jabatan penting, secara logis memprioritaskan aspek strategis dibandingkan teknis, seperti penguasaan teknologi. Sedangkan generasi Y yang masih disibukkan dengan pekerjaan di level operasional akan berusaha menguasai teknologi yang disediakan, dengan harapan pekerjaannya akan lebih cepat diselesaikan dengan bantuan teknologi. Pimpinan organisasi seringkali tidak memperhatikan hal ini, dimana seluruh pegawai wajib untuk menguasai teknologi yang disediakan oleh organisasi, misalnya penggunaan portal internal. Pimpinan organisasi seringkali tidak mampu melihat lebih dalam mengenai hal ini, melainkan hanya memikirkan dari salah satu aspek saja, misalnya mempermudah pengawasan pegawai (Jaiswal et al., 2022)

Dalam dunia bisnis, teknologi merupakan hal yang wajib dimiliki dan dikuasai seluruh jenis perusahaan. Tanpa adanya teknologi, perusahaan akan mengalami kesulitan dan kalah kompetitif dengan kompetitornya, sebab teknologi mempermudah dan mempercepat proses bisnis menjadi lebih efektif, dan efisien (Tortorella et al., 2023). Di satu sisi, teknologi sangat diperlukan untuk mempermudah pekerjaan, akan tetapi teknologi juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Perkembangan yang cepat memicu karyawan perusahaan untuk bisa beradaptasi dan memahami dalam menggunakan teknologi. Dalam proses pemahaman, munculah *technostress-complexity* yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan (Nasirpouri Shadbad & Biros, 2022; Wang et al., 2022). Dari faktor teknologi, budaya perusahaan juga turut andil dalam *technostress-complexity*. Hampir seluruh penyebab *technostress* adalah kebijakan dan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk menekan *technostress* pegawainya. Setelah memahami sumber *technostress-complexity* yang berasal dari kebijakan, budaya, dan teknologi, diharapkan manajer dan pemilik lebih bijak dalam membuat kebijakan mengenai pembaharuan dan adaptasi teknologi baru dan memahami perilaku karyawannya dalam menghadapi kompleksitas teknologi agar *technostress-complexity* ini terkendali. Keunikan penelitian ini adalah dari hasil temuan perbedaan perilaku generasi X dan generasi Y dalam menanggapi *technostress-complexity*, sehingga manajer dan pemilik perusahaan dapat memberikan pengarahan, keputusan, dan kebijakan yang sesuai dengan perilaku kedua generasi untuk meminimalisir dampak dari *technostress-complexity*.

## SIMPULAN

Inovasi yang dihasilkan oleh karyawan adalah sumber daya yang sangat penting bagi kesuksesan organisasi. Perlu adanya suasana kerja yang bebas dari stress agar karyawan dapat menghasilkan inovasi secara optimal. Dari rumusan masalah pertama yang menguji “Bagaimana pengaruh *technostress* terhadap *innovative work behavior* karyawan di pekerjaannya?” pengolahan hasil data penelitian ini membuktikan bahwa stress yang diakibatkan oleh teknologi tidak memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Rumusan penelitian kedua “Apakah ada perbedaan *technostress* di lintas generasi?” ini didasari oleh pandemi

COVID-19 yang terjadi. Pandemi menjadi sebuah katalis pemaksa seluruh pegawai dari struktur hirarki tertinggi hingga terendah untuk menguasai teknologi agar proses bisnis dalam perusahaan dapat berjalan terus selama pandemi. Uniknya, paksaan penguasaan teknologi ini tetap terus berlanjut hingga saat ini dikarenakan perkembangan teknologi yang cepat. Namun berdasarkan data survei penelitian ini, ditemukan perbedaan kemampuan dalam penguasaan teknologi yang dimiliki antar generasi X dan Y. Dari hasil temuan ini, diharapkan peran organisasi dalam mengendalikan *technostress* antar generasi cukup penting, karena hanya manajer dan pemilik perusahaan yang dapat mengendalikan penerapan teknologi di organisasi tempatnya bekerja. Hal ini sekaligus menjadi catatan untuk penelitian selanjutnya bahwa aspek organisasi perlu disertakan dalam penelitian dengan topik *technostress*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Alaloul, W. S., Liew, M. S., Zawawi, N. A. W. A., & Kennedy, I. B. (2020). Industrial Revolution 4.0 in the construction industry: Challenges and opportunities for stakeholders. *Ain Shams Engineering Journal*, 11(1), 225–230. <https://doi.org/10.1016/J.ASEJ.2019.08.010>
- Battisti, E., Alfiero, S., & Leonidou, E. (2022). Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic–financial impacts and psychological drivers for employees. *Journal of Business Research*, 150, 38–50. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2022.06.010>
- Calvo-Porrá, C., & Pesqueira-Sánchez, R. (2020). Generational differences in technology behaviour: comparing millennials and Generation X. *Kybernetes*, 49(11), 2755–2772. <https://doi.org/10.1108/K-09-2019-0598>
- Canaan Messarra, L., Karkoulían, S., & El-Kassar, A. N. (2016). Conflict resolution styles and personality: The moderating effect of generation X and Y in a non-Western context. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 792–810. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0014>
- Chandra, S., Shirish, A., & Srivastava, S. C. (2019). Does technostress inhibit employee innovation? Examining the linear and curvilinear influence of technostress creators. *Communications of the Association for Information Systems*, 44(1), 299–331. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.04419>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dixit, A., & Upadhyay, Y. (2021). Role of JD-R model in upticking innovative work behaviour among higher education faculty. *RAUSP Management Journal*, 56(2), 156–169. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-03-2020-0060>
- Evangelos Karapanos, Pedro Teixeira, Ruben Gouveia, Need fulfillment and experiences on social media: A case on Facebook and WhatsApp, *Computers in Human Behavior*, Volume 55, Part B, 2016, Pages 888-897, ISSN 0747-5632, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.10.015>.

- Ghobakhloo, M., & Iranmanesh, M. (2021). Digital transformation success under Industry 4.0: a strategic guideline for manufacturing SMEs. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 32(8), 1533–1556. <https://doi.org/10.1108/JMTM-11-2020-0455>
- Hwang, I., Kim, S., & Rebman, C. (2022). Impact of regulatory focus on security technostress and organizational outcomes: the moderating effect of security technostress inhibitors. *Information Technology and People*, 35(7), 2043–2074. <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2019-0239>
- Jaiswal, A., Sengupta, S., Panda, M., Hati, L., Prikshat, V., Patel, P., & Mohyuddin, S. (2022). Teleworking: role of psychological well-being and technostress in the relationship between trust in management and employee performance. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2022-0149>
- Kasim, N. M., Fauzi, M. A., Yusuf, M. F., & Wider, W. (2022). The Effect of WhatsApp Usage on Employee Innovative Performance at the Workplace: Perspective from the Stressor–Strain–Outcome Model. *Behavioral Sciences*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/bs12110456>
- Kong X, Zhang A, Xiao X, Das S, Zhang Y. Work from home in the post-COVID world. *Case Stud Transp Policy*. 2022 Jun;10(2):1118-1131. doi: 10.1016/j.cstp.2022.04.002.
- Korzynski, P., Rook, C., Florent Treacy, E., & Kets de Vries, M. (2021). The impact of self-esteem, conscientiousness and pseudo-personality on technostress. *Internet Research*, 31(1), 59–79. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0141>
- Kot, P. (2022). PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE POLISH ADAPTATION OF TECHNOSTRESS CREATORS AND TECHNOSTRESS INHIBITORS SCALE. *Medycyna Pracy*, 73(4), 277–293. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01236>
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Lata, K. (2020). Effects of perceived role clarity on innovative work behavior: a multiple mediation model. *RAUSP Management Journal*, 55(4), 457–472. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2019-0056>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 55.
- Markert, J. (2004). Demographics of age: Generational and cohort confusion. *Journal of Current Issues and Research in Advertising*, 26(2), 11–25. <https://doi.org/10.1080/10641734.2004.10505161>

- Martínez-Navalón, J. G., Gelashvili, V., DeMatos, N., & Herrera-Enríquez, G. (2023). Exploring the impact of digital knowledge management on technostress and sustainability. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2022-0544>
- Mishra, R. (2022). A Study on the Relationship between Technostress and Employee Creativity with Perceived Organizational Support. In *Information Management and Business Review* (Vol. 14, Issue 2).
- Nasirpouri Shadbad, F., & Biros, D. (2022). Technostress and its influence on employee information security policy compliance. *Information Technology and People*, 35(1), 119–141. <https://doi.org/10.1108/ITP-09-2020-0610>
- Pullins, E., Tarafdar, M., & Pham, P. (2020). The dark side of sales technologies: how technostress affects sales professionals. *Journal of Organizational Effectiveness*, 7(3), 297–320. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0045>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Saeed AlShamsi, S. S., Bin Ahmad, K. Z., & Jasimuddin, S. M. (2022). The relationship between curiosity and innovative work behavior in the aviation industry: the mediating effect of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2022-3267>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 37, Issue 3).
- Stoffers, J., Hendrikx, K., Habets, O., & van der Heijden, B. (2020). Employability and innovative work behaviours in SMEs in a Euroregion: A cross-national comparison between Belgium and the Netherlands. *Personnel Review*, 49(1), 167–187. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0387>
- Susomrith, P., & Amankwaa, A. (2020). Relationship between job embeddedness and innovative work behaviour. *Management Decision*, 58(5), 864–878. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2018-1232>
- Tiwari, V. (2021). Countering effects of technostress on productivity: moderating role of proactive personality. *Benchmarking*, 28(2), 636–651. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2020-0313>
- Tortorella, G., Fogliatto, F. S., Kumar, M., Gonzalez, V., & Pepper, M. (2023). Effect of Industry 4.0 on the relationship between socio-technical practices

and workers' performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 34(1), 44–66. <https://doi.org/10.1108/JMTM-04-2022-0173>

Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>

Wang, H., Ding, H., & Kong, X. (2022). Understanding technostress and employee well-being in digital work: the roles of work exhaustion and workplace knowledge diversity. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2021-0480>

Whelan, E., Golden, W., & Tarafdar, M. (2022). How technostress and self-control of social networking sites affect academic achievement and wellbeing. *Internet Research*, 32(7), 280–306. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2021-0394>

Wu, T. J., & Wu, Y. J. (2019). Innovative work behaviors, employee engagement, and surface acting: A delineation of supervisor-employee emotional contagion effects. *Management Decision*, 57(11), 3200–3216. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2018-0196>