

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB TEKNOSTRES PADA KARYAWAN FRESH GRADUATE STRATA 1

Analysis of Factors Causing Technostress Among Fresh Graduate Employees with a Bachelor's Degree

Marthiyo Triwana & Yohanes Budiarto

Universitas Tarumanagara Jakarta

marthiyo.705210067@stu.untar.ac.id; yohanesb@fpsi.untar.ac.id

Article Info:

Submitted: Nov 1, 2024	Revised: Nov 15, 2024	Accepted: Nov 27, 2024	Published: Dec 3, 2024
---------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

Abstract

The industrial revolution 4.0 has driven digital transformation in various sectors, changing the way companies operate and employees work. However, behind the advancements and efficiencies offered by technology comes a new phenomenon that deserves serious attention: technostress. Technostress, a term first introduced by Craig Brod in 1984, refers to the inability of individuals to adapt to or cope with new technologies in a healthy manner. This phenomenon is increasingly relevant in the context of the modern workplace, where employees are required to continuously adopt and adapt to new technologies. In this ever-changing work landscape, fresh graduate employees are an interesting group to study. They enter the workforce with assumed digital skills, but in reality, they are also vulnerable to technostress. Although this generation is often referred to as “digital natives”, they face unique challenges in dealing with the technological demands of the professional workplace. The participants in this study had the following criteria: male and female, 20-40 years old, recent graduates from a university, and have been working for at least one year or more. There were 72 participants collected in this study. Data collection for this study was carried out from September 2024 to mid-October 2024. The sampling technique used by researchers is

purposive sampling. This type of research is qualitative which is analyzed using MAXQDA Analytics Pro 24 v24.4.1. This study aims to analyze the factors that cause the occurrence of technostress in employees of new undergraduate graduates. From the results of the research analysis, it can be said that the causes of technostress are quite complex, resulting in varied answers. However, the dominant answer said that technostress occurs due to unwise or excessive use of electronic devices that have a negative physical and emotional effect on users.

Keywords: Technostress, Fresh Graduate Employee, Technology

Abstrak: Revolusi industri 4.0 telah mendorong transformasi digital di berbagai sektor, mengubah cara perusahaan beroperasi dan karyawan bekerja. Namun, di balik kemajuan dan efisiensi yang ditawarkan oleh teknologi, muncul sebuah fenomena baru yang perlu mendapat perhatian serius, yaitu teknostres. Teknostres, sebuah istilah yang pertama kali diperkenalkan oleh Craig Brod pada tahun 1984, merujuk pada ketidakmampuan individu untuk beradaptasi atau mengatasi teknologi baru secara sehat. Fenomena ini semakin relevan dalam konteks dunia kerja modern, ketika karyawan dituntut untuk terus mengadopsi dan beradaptasi dengan teknologi baru. Dalam lanskap pekerjaan yang terus berubah ini, karyawan *fresh graduate* menjadi kelompok yang menarik untuk diteliti. Mereka memasuki dunia kerja dengan keterampilan digital yang diasumsikan mumpuni, namun pada kenyataannya, mereka juga rentan terhadap teknostres. Meskipun generasi ini sering disebut sebagai "*digital natives*", mereka menghadapi tantangan yang unik dalam menghadapi tuntutan teknologi di tempat kerja profesional. Partisipan dalam penelitian ini memiliki kriteria, yaitu berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, berusia 20-40 tahun, lulusan baru dari suatu universitas, dan telah bekerja minimal satu tahun atau lebih. Partisipan yang berhasil terkumpul dalam penelitian ini sebanyak 72 orang. Pengambilan data untuk penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2024 sampai dengan pertengahan bulan Oktober 2024. Teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah *purposive sampling*. Jenis penelitian ini adalah kualitatif yang dianalisis menggunakan MAXQDA Analytics Pro 24 v24.4.1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya teknostres pada karyawan lulusan baru strata 1. Dari hasil analisis penelitian dapat disampaikan bahwa penyebab teknostres terjadi cukup kompleks sehingga menghasilkan jawaban yang variatif. Namun, dominan jawaban mengatakan bahwa teknostres terjadi karena penggunaan alat elektronik yang tidak bijak atau berlebihan sehingga memberikan efek pada fisik dan emosi yang negatif terhadap penggunanya.

Kata kunci: Teknostres, Karyawan Lulusan Baru, Teknologi

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 telah mendorong transformasi digital di berbagai sektor, mengubah cara perusahaan beroperasi dan karyawan bekerja (Schwab, 2016). Namun, di balik kemajuan dan efisiensi yang ditawarkan oleh teknologi, muncul sebuah fenomena baru yang perlu mendapat perhatian serius, yaitu teknostres.

Teknostres, sebuah istilah yang pertama kali diperkenalkan oleh Craig Brod pada tahun 1984, merujuk pada ketidakmampuan individu untuk beradaptasi atau mengatasi teknologi baru secara sehat (Tarafdar et al., 2019). Fenomena ini semakin relevan dalam konteks dunia kerja modern, ketika karyawan dituntut untuk terus mengadopsi dan beradaptasi dengan

teknologi baru. Tren ini semakin diperparah oleh pandemi COVID-19 yang memaksa banyak organisasi untuk beralih ke model kerja jarak jauh yang meningkatkan ketergantungan pada teknologi digital (Molino et al., 2020).

Dalam lanskap pekerjaan yang terus berubah ini, karyawan *fresh graduate* menjadi kelompok yang menarik untuk diteliti. Mereka memasuki dunia kerja dengan keterampilan digital yang diasumsikan mumpuni, namun pada kenyataannya, mereka juga rentan terhadap teknostres. Meskipun generasi ini sering disebut sebagai "*digital natives*", mereka menghadapi tantangan yang unik dalam menghadapi tuntutan teknologi di tempat kerja profesional (Hauk et al., 2019).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa teknostres dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Tarafdar et al. (2007) mengungkapkan bahwa teknostres dapat menurunkan produktivitas karyawan hingga 35% dan meningkatkan tingkat *turnover*. Hal ini tentu menjadi perhatian serius bagi organisasi yang ingin mempertahankan talenta muda mereka, terutama *fresh graduate* yang baru memasuki dunia kerja.

Lebih lanjut, fenomena teknostres pada karyawan *fresh graduate* perlu dilihat dalam konteks yang lebih luas. Transisi dari lingkungan akademik ke dunia kerja profesional seringkali sudah menjadi sumber stres tersendiri. Ketika ditambah dengan tuntutan untuk menguasai berbagai teknologi baru dalam waktu singkat, beban mental yang dialami oleh *fresh graduate* dapat meningkat secara signifikan.

Faktor-faktor penyebab teknostres pada karyawan *fresh graduate* bersifat multidimensi dan kompleks. Salah satu faktor yang sering diidentifikasi adalah *overload* teknologi, ketika karyawan merasa kewalahan dengan jumlah dan kompleksitas teknologi yang harus mereka kuasai (Ragu-Nathan et al., 2008). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah ketidakpastian teknologi, ketika perubahan yang cepat dalam teknologi membuat karyawan merasa tidak aman dan khawatir bahwa keterampilan mereka akan cepat usang (Tarafdar et al., 2020).

Selain itu, invasi teknologi ke dalam kehidupan pribadi karyawan juga menjadi faktor penting. Ekspektasi untuk selalu terhubung dan responsif terhadap pekerjaan, bahkan di luar jam kerja, dapat menciptakan konflik *work-life balance* yang signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Barber & Santuzzi (2015) menunjukkan bahwa 73% karyawan muda merasa terbebani oleh ekspektasi untuk merespons email atau pesan kerja di luar jam kerja.

Faktor organisasi juga berperan penting dalam munculnya teknostres. Kurangnya dukungan teknis, pelatihan yang tidak memadai, dan budaya organisasi yang tidak mendukung pembelajaran teknologi baru dapat meningkatkan tingkat teknostres pada karyawan, terutama *fresh graduate* yang masih dalam tahap adaptasi (Suh & Lee, 2017). Studi yang dilakukan oleh Gaudioso et al. (2017) mengungkapkan bahwa organisasi yang menyediakan program mentoring teknologi dan pelatihan berkelanjutan dapat mengurangi tingkat teknostres pada karyawan baru hingga 40%.

Aspek psikologis individu juga tidak dapat diabaikan dalam memahami fenomena teknostres. Karyawan *fresh graduate*, meskipun sering dianggap lebih adaptif terhadap teknologi, juga menghadapi tantangan psikologis dalam menghadapi tuntutan teknologi di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh La Torre et al. (2019) menunjukkan bahwa *self-efficacy* teknologi, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya menggunakan teknologi, memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan tingkat teknostres.

Penting untuk dicatat bahwa dampak teknostres tidak terbatas pada level individu saja, tetapi juga memiliki implikasi yang luas pada level organisasi. Organisasi yang gagal mengelola teknostres pada karyawannya, terutama *fresh graduate*, berisiko mengalami penurunan produktivitas, peningkatan absenteisme, dan tingginya tingkat *turnover*. Sebuah studi longitudinal yang dilakukan oleh Chen & Muthitacharoen (2016) menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil mengelola teknostres dengan baik mengalami peningkatan produktivitas hingga 22% dan penurunan *turnover* karyawan sebesar 18% dalam periode dua tahun.

Dalam konteks Indonesia, fenomena teknostres pada karyawan *fresh graduate* menjadi semakin relevan seiring dengan akselerasi transformasi digital di berbagai sektor industri. Menurut laporan McKinsey (2018), Indonesia diproyeksikan akan menjadi salah satu ekonomi digital terbesar di Asia Tenggara pada tahun 2025. Namun, kecepatan adopsi teknologi ini juga membawa tantangan tersendiri, terutama dalam hal kesiapan tenaga kerja.

Fenomena ini semakin diperparah oleh pandemi COVID-19 yang memaksa banyak perusahaan di Indonesia untuk mengadopsi model kerja jarak jauh secara mendadak. Mengingat kompleksitas dan urgensi masalah ini, penelitian mendalam tentang faktor-faktor penyebab teknostres pada karyawan *fresh graduate* menjadi sangat penting. Pemahaman yang lebih baik tentang akar masalah ini akan membantu organisasi dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi yang efektif untuk mengelola dan mengurangi teknostres. Hal ini tidak

hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi dalam era digital.

Lebih lanjut, penelitian ini juga relevan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di Indonesia. Dengan memahami faktor-faktor penyebab teknostres pada *fresh graduate*, institusi pendidikan tinggi dapat merancang kurikulum yang lebih relevan dan mempersiapkan mahasiswa dengan lebih baik untuk menghadapi tuntutan teknologi di dunia kerja. Sementara itu, organisasi dapat mengembangkan program *onboarding* dan pengembangan karyawan yang lebih efektif, yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis tetapi juga pada aspek psikologis dan manajemen stres terkait teknologi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab teknostres pada karyawan *fresh graduate* di Indonesia. Dengan memahami dinamika kompleks dari fenomena ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi signifikan baik dalam pengembangan teori maupun praktik manajemen sumber daya manusia di era digital.

METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan *qualitative survey*. Penelitian jenis ini merupakan metode yang menggabungkan pendekatan kualitatif dengan teknik survei untuk mengumpulkan data yang kaya dan mendalam dari sejumlah besar responden. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang fenomena sosial sambil tetap mempertahankan kedalaman analisis yang menjadi ciri khas penelitian kualitatif (Braun et al., 2020). Dengan menggabungkan kekuatan kedua pendekatan, penelitian kualitatif survei menawarkan perspektif unik dalam memahami kompleksitas pengalaman manusia.

Penelitian yang dilakukan menggunakan teknik *qualitative survey* secara luring dan daring dalam bentuk kuesioner yang berisi *open-ended questions* dan dibuat menggunakan *Google Workspace*, yaitu *Google Form* untuk membuat kuesioner penelitian dan *Google Sheet* untuk memindahkan hasil jawaban partisipan. Selanjutnya, peneliti juga menggunakan aplikasi MAXQDA Analytics Pro 24 v24.4.1 sebagai alat untuk mengelola, menganalisis, serta melakukan visualisasi data penelitian. Analisis data dilakukan dengan cara *coding* dan mengelompokkan jawaban responden. Setelah itu, Peneliti melakukan *selective coding* untuk

menggabungkan serta menyaring kategori agar terhubung dengan kategori inti. Kemudian, Peneliti mencari frekuensi dari hasil data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Penelitian Terkait Penyebab Teknostres

Berikut merupakan temuan penelitian terkait penyebab teknostres.

Tabel 1. Penyebab Teknostres

Alasan Penyebab Teknostres	
Kategori	Sub-Kategori
Menerima notifikasi	ketika sedang menyelesaikan suatu deadline pada pekerjaan terkadang terdapat beberapa notifikasi di handphone sehingga selalu merasa perlu untuk segera memeriksa notifikasi dari berbagai pesan
Melakukan <i>online interview</i>	ketika beberapa kandidat yang masih kurang menguasai platform tersebut dan cenderung memperlambat atau bahkan membatalkan jadwal interview yang menyebabkan saya merasa stress ketika harus berinteraksi secara onlinelah yang paling melelahkan dan menguras.
Terdapat <i>deadline</i>	ketika harus mengerjakan <i>deadline</i> dalam kurun waktu 2 hari sedangkan pekerjaannya banyak ketika mendekati cut off maupun <i>deadline</i> yang telah ditentukan oleh atasan ketika menghadapi <i>deadline</i> yang mendesak, terutama saat berkolaborasi antar tim untuk <i>project</i> atau <i>event</i> yang besar. ketika begitu banyak <i>deadline</i> dalam waktu dekat yang menyebabkan penat terhadap penggunaan laptop atau media lain
Gangguan pada alat elektronik	ketika gangguan pada peralatan elektronik kantor, seperti laptop & printer (yang sering saya dan departemen saya pergunakan) ketika perangkat dan fasilitas yang saya gunakan mengalami gangguan ketika teknologi yang digunakan bermasalah ketika <i>device</i> yang dipakai tidak bisa bekerja dengan baik ketika teknologi yang saya gunakan, seperti aplikasi atau perangkat, tidak berjalan lancar atau lambat, sehingga menghambat produktivitas.
Terdapat teknologi baru yang dipelajari	ketika adanya teknologi baru/ <i>tools</i> baru dan harus langsung beradaptasi dalam penggunaan teknologi tersebut. ketika ada sistem yang terus diperbaharui sehingga sebagai pekerja harus terus <i>catch up</i> atau harus bisa terus mengikuti serta belajar tentang sistem sistem bahkan teknologi baru yang ada karena banyak teknologi atau aplikasi yang tidak biasa digunakan sebelumnya sehingga saya merasa kesal dan stres ketika terdapat sistem baru yang mengharuskan untuk mempelajarinya

ketika diminta untuk cepat beradaptasi dengan sistem web atau aplikasi terbaru yang belum banyak dipahami namun dituntut bisa menyelesaikan permasalahan penggunaan web atau aplikasi tersebut ketika mempelajari sistem baru di tempat kerja

ketika saya merasa kesulitan untuk menggunakan salah satu aplikasi, yang mengakibatkan saya perlu mempelajarinya selama berjam-jam dan menghabiskan banyak waktu.

ketika ada tekanan terhadap teknologi baru atau kesulitan dalam mengelola teknologi

ketika pertama kali menggunakan teknologi baru yang sebelumnya belum familiar di kehidupan sehari-hari saya.

ketika ada sistem baru

ketika harus beradaptasi dengan sistem teknologi yang digunakan oleh perusahaan dalam waktu yang singkat.

ketika harus beradaptasi dengan teknologi baru yang belum dikuasai

ketika saya diperkenalkan dengan sistem baru dan saya harus belajar dari 0 tentangnya dalam waktu singkat

ketika saya sedang beradaptasi dengan sistem baru milik perusahaan.

Beban kerja yang banyak ketika terlalu banyak yg harus dikerjakan

ketika workload berlebihan

ketika *workload* banyak

ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan secara bersamaan

ketika menghadapi pekerjaan yang menumpuk dan harus dituntut untuk segera menyelesaikan tenggat waktu

ketika dibanjiri banyak data masuk yang harus dirapikan dalam kurung waktu singkat.

ketika sedang melakukan pencocokan data transaksi yang mengharuskan menggunakan 2 *windows*

ketika pekerjaan menumpuk, dan diharuskan mengerjakan pekerjaan dalam 1 hari.

ketika memasuki periode akhir bulan (eom) dan peak season (eoy) dimana pekerjaan cukup banyak dengan *deadline* singkat

ketika terpapar banyak informasi dari berbagai sumber secara bersamaan

ketika pekerjaan lagi menumpuk

ketika kerjaan yang begitu banyak

ketika semua pekerjaan dilimpahkan kepada saya

ketika ada tekanan dari klien dan workload yang tinggi

ketika lagi banyak kerjaan, banyak harus dipikirin jadinya stress

ketika kerjaan menumpuk dan banyak revisi

ketika memiliki kerjaan yang menumpuk sehingga sulit untuk fokus dan lelah

ketika memiliki banyak sekali tanggungan pekerjaan

ketika banyak *hiring* dalam satu waktu bersamaan

ketika workload berlebihan

ketika *workload* banyak

Terlalu lama menggunakan alat elektronik

ketika mempersiapkan banyak hal berkaitan dengan materi-materi pembelajaran harian/mingguan, ujian soal, dan pendataan nilai ketika harus menggunakan beberapa sistem digital sekaligus ketika harus bekerja di depan laptop setiap hari

ketika pekerjaan yang dilakukan harus duduk di depan komputer di kantor

ketika sudah terlalu lama liat layar dan melihat angka bisa tiba-tiba mata menjadi buram

ketika harus menggunakan laptop dengan durasi yang lama

ketika saya harus mengerjakan pekerjaan di depan komputer dalam waktu yang lama/panjang

ketika berjam-jam duduk di depan komputer

ketika terlalu lama bekerja menatap layar laptop dengan posisi tegang dan terlalu fokus

ketika terlalu banyak mengerjakan pekerjaan di depan laptop tanpa ada jeda istirahat.

ketika harus memandang / menggunakan pc secara intens saya akan mengalami kelelahan karena perlu memberikan fokus yang tinggi dalam kurun waktu yang sangat panjang

ketika terlalu lama menatap layar laptop.

ketika sudah 1 hari penuh terkena paparan laptop

ketika sedang mencari referensi jurnal dan riset berjam jam

ketika terlalu lama melihat komputer

ketika sudah memasuki durasi yang cukup lama misalnya lebih dari 5 jam

ketika kerja di depan layar terlalu lama lebih dari 4 jam

ketika sedang mengerjakan suatu tugas atau kerjaan yang berat dan membutuhkan waktu yang lama di depan laptop

ketika melihat komputer berlebih saya merasa jenuh

ketika bekerja terlalu lama menggunakan laptop yg berlebih. lebih dari 12 jam dan berlangsung seminggu

ketika mengerjakan tugas yang menggunakan laptop atau komputer seperti membuat materi presentasi dan mengedit suatu video atau gambar

ketika tuntutan kerja untuk bekerja didepan layar laptop sampai mata sakit, harus selalu on dan standby tapi dalam kondisi kurang prima atau fit akibat adanya tekanan

ketika melakukan pekerjaan yang wajib menggunakan laptop, komputer, atau sesuatu yang berhubungan dengan teknologi

ketika tuntutan untuk selalu terhubung dan responsif terhadap berbagai perangkat dan *platform*

ketika tidak bisa beristirahat menggunakan perangkat teknologi karena harus mengejar *deadline*

ketika kerjaan lagi hectic sehingga harus secara terus menerus menggunakan komputer dan laptop

Berdasarkan kategori di atas, kategori tertinggi adalah “Terlalu lama menggunakan alat elektronik” yaitu sejumlah 25 partisipan (34,7%) dan kategori terendah adalah “menerima notifikasi” sejumlah satu partisipan (1,4%). Berikut adalah tabel yang merangkum frekuensi kategori faktor penyebab teknostres.

Tabel 2. Frekuensi Kategori Penyebab Teknostres

Kategori	Frekuensi	Persentase
Terlalu lama menggunakan alat elektronik	25	34,7
Beban kerja yang banyak	21	29,2
Terdapat teknologi baru yang dipelajari	14	19,4
Gangguan pada alat elektronik	5	6,9
Terdapat <i>deadline</i>	4	5,6
Melakukan <i>online interview</i>	2	2,8
Menerima notifikasi	1	1,4
Total	72	100,0

Berdasarkan frekuensi di atas, kategori yang dominan adalah “Terlalu lama menggunakan alat elektronik”. Bagi kebanyakan partisipan dalam studi ini, penyebab teknostres dikaitkan dengan terlalu lama menggunakan alat elektronik, dengan terlalu lama menggunakan alat elektronik sebagai penyebab terjadinya teknostres tersebut: “ketika terlalu banyak mengerjakan pekerjaan di depan laptop tanpa ada jeda istirahat”, “ketika kerja di depan layar terlalu lama lebih dari 4 jam”, “ketika saya harus mengerjakan pekerjaan di depan komputer dalam waktu yang lama/panjang”, dan “ketika sudah 1 hari penuh terkena paparan laptop”.

Berdasarkan kategori di atas, maka “Terlalu lama menggunakan alat elektronik” menempati frekuensi tertinggi yaitu 34,7%.

Temuan Penelitian Terkait Perasaan Ketika Teknostres Terjadi

Berikut merupakan temuan penelitian terkait perasaan ketika teknostres terjadi.

Tabel 3. Perasaan Ketika Teknostres Terjadi

Perasaan ketika teknostres terjadi	
Kategori	Sub-Kategori
Efek pada fisik	saya merasa pusing dan mual saya merasa lelah, tidak jarang sakit kepala juga karena terlalu banyak melihat layar saya merasa lelah dan ngantuk saya merasa ngantuk dan pusing

saya merasa mata menjadi kabur dan sedikit pusing
saya merasa kepala sangat berat
saya merasa mata sakit, leher pegal, tangan keram, dan punggung kaku
saya merasa sakit kepala, pandangan menjadi sedikit buram, sakit pinggang, dan pergelangan tangan terasa pegal
saya merasa mual dan pusing
saya merasa pusing berkunang-kunang dan mata lelah
saya merasa pusing
saya merasa Lelah
saya merasa lelah, terkadang juga sampai terasa pusing
saya merasa mata terasa berat agak berkunang-kunang dan nyeri di bagian leher
saya merasa lebih lelah dan nyeri pada mata, punggung, dan leher
saya merasa lelah dan mual
saya merasa pusing
saya merasa sakit kepala
saya merasa lelah dan tidak sanggup untuk melanjutkannya
saya merasa pusing
saya merasa migrain, mata perih, dan nyeri otot
saya merasa pusing
saya merasa sakit atau pegal di beberapa area tubuh seperti tengkuk leher, pergelangan tangan, jari jemari, dan pinggang, serta merasa sakit kepala dan mata
saya merasa capek
saya merasa pusing dan *motion sickness*
saya merasa lelah mata dan punggung
saya merasa lelah fisik
saya merasa pusing
saya merasa penat dan tidak bisa fokus mengerjakan apapun
saya merasa gejala pusing yang berkelanjutan sehingga memicu saya untuk demam
saya merasa ingin beristirahat

saya merasa lelah pada bagian mata, pundak yang tegang dan juga merasa pusing
saya merasa tegang dan kewalahan

Emosi negative saya merasa takut tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu
saya merasa cemas dan ingin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut
saya merasa *anxious*
saya merasa tertekan karena dituntut harus terus bisa memahami suatu teknologi dengan cepat
saya merasa kesal sehingga ingin membanting barang tersebut
saya merasa anxiety
saya merasa stress sampai kepikiran
saya merasa tekanan yang mendalam
saya merasa panik dan tidak bisa berpikir jernih
saya merasa ingin teriak dan ingin waktu berhenti sejenak
saya merasa kebingungan dan khawatir

saya merasa cemas dan bingung karena tidak mengerti
 saya merasa panik, cemas, kewalahan, hilang fokus, sehingga sulit untuk
 berpikir
 saya merasa was-was dan cemas
 saya merasa frustrasi dan panic
 saya merasa kesal
 saya merasa cemas dan marah
 saya merasa kehilangan kesabaran
 saya merasa kesal, tidak sabar, khawatir, dan cemas
 saya merasa tidak nyaman dan kesal
 saya merasa panik dan sedikit kebingungan
 saya merasa tekanan yang tinggi sehingga memicu *burn out*, kecemasan,
 dan sulit untuk focus
 saya merasa gelisah dan stress
 saya merasa cemas
 saya merasa panik dan kewalahan
 saya merasa bingung, sedih, dan bimbang
 saya merasa capek banget
 saya merasa ingin menangis
 saya merasa ingin menghindari kontak dengan orang lain
 saya merasa kewalahan
 saya merasa gelisah
 saya merasa tertekan
 saya merasa *burn out*
 saya merasa mudah gelisah, mudah cemas, dan malas untuk beraktivitas
 saya merasa emosi
 saya merasa stress dan tertekan
 saya merasa frustrasi dan panic
 saya merasa tidak memiliki semangat
 saya merasa jenuh

Berdasarkan kategori di atas, kategorri tertinggi adalah “emosi negatif” yaitu sejumlah 39 partisipan (54,2%) dan kategori terendah adalah “efek pada fisik” sejumlah 33 partisipan (45,8%). Berikut adalah tabel yang merangkum frekuensi kategori perasaan ketika teknostres terjadi.

Tabel 4. Frekuensi Kategori Perasaan Ketika Teknostres Terjadi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Emosi negative	39	54,2
Efek pada fisik	33	45,8
Total	72	100,0

Berdasarkan frekuensi di atas, kategori yang dominan adalah “Emosi negatif”. Bagi kebanyakan partisipan dalam studi ini, hal yang dirasakan ketika teknostres terjadi yaitu emosi negatif, dengan emosi negatif sebagai hal yang dirasakan ketika teknostres terjadi tersebut: “saya merasa mudah gelisah, mudah cemas, dan malas untuk beraktivitas”, “saya merasa

tertekan karena dituntut harus terus bisa memahami suatu teknologi dengan cepat”, “saya merasa panik dan kewalahan”, dan “saya merasa stress dan tertekan”.

Berdasarkan kategori di atas, maka emosi negatif menempati frekuensi tertinggi yaitu 54,2%

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa teknostres pada karyawan lulusan baru strata 1 dapat terjadi apabila intensitas penggunaan alat elektronik dilakukan dalam waktu yang lama terbukti menjadi pemicu utama terjadinya teknostres. Hal ini berkaitan dengan kondisi *techno-overload*, ketika individu dituntut untuk menggunakan teknologi secara intensif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu pengerjaan yang lebih panjang.

Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi dampak negatif secara fisiologis maupun psikologis yang terjadi pada individu yang mengalami teknostres berupa munculnya emosi-emosi negatif yang dapat mempengaruhi kesehatan mental serta timbul gangguan pada kesehatan jasmani akibat penggunaan teknologi yang berlebihan seperti pusing, mual, mata kunang-kunang, badan pegal, dan lainnya.

Temuan yang baru pada penelitian ini adalah bahwa menerima notifikasi dapat menimbulkan teknostres, hal ini mengindikasikan bahwa teknostres tidak hanya dalam konteks pekerjaan tetapi konteks sosial dan relasional dari karyawan tersebut. Ini memperluas dan menambahkan dinamika teknostres dari literatur yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172–189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Bondanini, G., Giorgi, G., Ariza-Montes, A., Vega-Muñoz, A., & Andreucci-Annunziata, P. (2020). Technostress dark side of technology in the workplace: a scientometric analysis. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 17, Issue 21, pp. 1–25). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218013>
- Braun, V., Clarke, V., Boulton, E., Davey, L., & McEvoy, C. (2020). The online survey as a qualitative research tool. *International Journal of Social Research Methodology*, 1–14. doi:10.1080/13645579.2020.1805550

- Chen, L., & Muthitacharoen, A. (2016). An empirical investigation of the consequences of technostress: Evidence from China. *Information Resources Management Journal*, 29(2), 14–36. <https://doi.org/10.4018/IRMJ.2016040102>
- Estrada-Araoz, E. G., Quispe-Aquise, J., Huamani-Mallgui, A. Y., Salas-Tincusi, E., MamaniCalcina, B., & Jara-Rodríguez, F. (2023). Exploring The Relationship Between Technostress and Psychological Well-Being Education Teachers: A Cross-Sectional Study. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2). <https://doi.org/10.55908/SDGS.V11I2.442>
- Gaudioso, F., Turel, O., & Galimberti, C. (2017). The mediating roles of strain facets and coping strategies in translating techno-stressors into adverse job outcomes. *Computers in Human Behavior*, 69, 189–196. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.041>
- Hauk, N., Göritz, A. S., & Krumm, S. (2019). The mediating role of coping behavior on the age-technostress relationship: A longitudinal multilevel mediation model. *PLoS ONE*, 14(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0213349>
- Hershatter, A., & Epstein, M. (2010). Millennials and the world of work: An organization and management perspective. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 211–223. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9160-y>
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. In *International Archives of Occupational and Environmental Health* (Vol. 92, Issue 1, pp. 13–35). Springer Verlag. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1352-1>
- Li, L., & Wang, X. (2021). Technostress Inhibitors and Creators and Their Impacts on University Teachers' Work Performan in Higher Education. *Cognition, Technology & Work*, 23(2), 315-330.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/SU12155911>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual