J-MILE: Journal of Management and Industrial Engineering

E-ISSN: 3123-9099
journal homepage: https://journal.knowlexaindonesia.com/j-mile/

Dampak Teknostres terhadap Kejenuhan Kerja (*Burnout*) dan Kesejahteraan Karyawan di Lingkungan Kerja Digital

Cokorda Agung Wibowo*, Silvi Yuniar, Anip Solihin

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
*Corresponding author's email: cokordaagung21@gmail.com

Article history

Received: Oct. 7, 2026
Revised: Oct. 11, 2026
Accepted: Oct. 17, 2026
Published: Oct. 18, 2026

Abstrak

Tinjauan literatur sistematis ini bertujuan untuk menganalisis dampak teknostres terhadap kejenuhan kerja dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja digital. Menggunakan protokol PRISMA dan desain tinjauan *mixed-methods* konvergen terintegrasi, 40 artikel yang terbit antara tahun 2023–2026 dari basis data OpenAlex dianalisis. Hasil menunjukkan bahwa teknostres secara konsisten meningkatkan berbagai bentuk kejenuhan kerja, termasuk kelelahan emosional, kelelahan digital, dan *mental burnout*. Studi oleh Kuşcu Şahin (2026) mengidentifikasi bahwa skala kejenuhan digital memiliki struktur dua faktor (kelelahan emosional dan erosi interaksi manusia) yang berhubungan positif dengan stres organisasi, sementara Dansa et al. (2026) menemukan efikasi diri teknologi memediasi hubungan antara teknostres dan kelelahan kerja. Selain itu, teknostres secara negatif memengaruhi kesejahteraan karyawan, menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis, peningkatan kecemasan, gejala depresi, dan *information anxiety*, dengan Asensio-Martínez et al. (2026) menyoroti teknostres sebagai prediktor signifikan gejala emosional pada karyawan tetap. Tren publikasi menunjukkan peningkatan pesat, dengan 27 artikel pada 2026 dan 11 pada 2025. Studi ini memperluas pemahaman tentang mekanisme di mana teknostres mengikis kesehatan mental dan produktivitas karyawan, menyoroti urgensi intervensi organisasi. Implikasi praktis meliputi pengembangan strategi mitigasi teknostres dan peningkatan dukungan kesejahteraan di tempat kerja digital.

Kata kunci: kejenuhan kerja; kesejahteraan karyawan; lingkungan kerja digital; teknostres; tinjauan sistematis

1. Pendahuluan

Lingkungan kerja digital telah bertransformasi menjadi norma operasional di berbagai sektor industri, memperkenalkan tingkat konektivitas dan fleksibilitas yang belum pernah ada sebelumnya. Ketergantungan yang intensif pada teknologi digital secara simultan memunculkan tantangan psikologis yang kompleks bagi karyawan. Teknostres, sebuah konstruksi multidimensional yang mencakup tekanan dan ketegangan psikologis akibat penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang berlebihan atau problematik, kini menjadi isu kritis. Fenomena ini berpotensi memengaruhi kesehatan mental, produktivitas, dan kepuasan kerja individu. Pemahaman mendalam mengenai dampak teknostres terhadap aspek vital kesejahteraan psikologis karyawan, khususnya kejenuhan kerja (*burnout*) dan kesejahteraan secara keseluruhan, menjadi sangat mendesak.

Kondisi ini memerlukan investigasi ilmiah yang cermat mengingat implikasinya yang luas terhadap keberlanjutan organisasi dan kualitas hidup karyawan di era digital. Keburukan dampak teknostres dapat mengikis keuntungan digitalisasi, menciptakan lingkungan kerja yang tegang.

Penelitian mengenai teknostres dan dampaknya terus berkembang seiring penetrasi TIK yang semakin luas. Berbagai studi telah mengidentifikasi teknostres sebagai prediktor kuat bagi berbagai hasil negatif. Teknostres berhubungan positif secara signifikan dengan kejenuhan kerja dan berhubungan negatif dengan keterlibatan kerja serta kepuasan kerja (Bail et al., 2023). Pengguna-

an TIK yang intensif dapat memicu kelebihan beban komunikasi dan stres manajemen batas, yang pada gilirannya meningkatkan kelelahan dan menurunkan kesejahteraan karyawan (Song & Kim, 2026). Teknostres memiliki efek negatif pada kepuasan kerja dan efek positif pada kecemasan (Yasiroh & Suhada, 2025).

Stres yang dirasakan juga muncul sebagai prediktor signifikan untuk gejala emosional, terutama di kalangan karyawan tetap dan mereka dengan masa kerja lebih lama (Asensio-Martínez et al., 2026). Peningkatan teknostres mengurangi kesejahteraan karyawan, terutama karena meningkatkan kelelahan kerja (Farmanesh et al., 2025). Dukungan organisasi serta kepemimpinan digital yang kuat dapat memitigasi dampak negatif teknostres terhadap kesejahteraan dan keterlibatan kerja (Farmanesh et al., 2025; Li et al., 2026). Temuan ini menunjukkan kompleksitas hubungan antara adaptasi teknologi, respons psikologis, dan dukungan organisasi di lingkungan kerja digital.

Penelitian mengenai dampak teknostres, kejenuhan kerja, dan kesejahteraan karyawan, meskipun substansial, masih menampilkan keragaman dan inkonsistensi. Beberapa studi menunjukkan teknostres tidak memiliki efek langsung pada kinerja, melainkan secara signifikan memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kelelahan digital (Anggraini & Wulandari, 2026). Peran moderasi juga menunjukkan hasil yang bervariasi; misalnya, teknostres tidak secara signifikan memoderasi hubungan antara kompetensi digital dan kesejahteraan karyawan dalam satu konteks (Riyanto et al., 2026), tetapi secara signifikan melemahkan efek positif manajemen talenta pada kinerja dosen ketika teknostres tinggi. Perbedaan berbasis gender juga terlihat mencolok dalam pengalaman teknostres (Rašticová et al., 2025). Beberapa penelitian bahkan menunjukkan konektivitas konstan melalui perangkat kerja seluler tidak memengaruhi kesejahteraan karyawan (Partina et al., 2026), berkontradiksi dengan pandangan umum tentang efek negatif konektivitas. Variabilitas ini menciptakan lanskap penelitian yang fragmentaris, membutuhkan sintesis komprehensif.

Lanskap penelitian yang beragam ini secara kolektif menyisakan celah pengetahuan signifikan mengenai sintesis komprehensif. Ketiadaan tinjauan sistematis yang holistik mempersulit identifikasi pola konsisten, faktor pemicu spesifik, serta mekanisme yang menghubungkan teknostres dengan kejenuhan kerja dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh di lingkungan kerja digital. Penelitian terdahulu sering kali berfokus pada konteks spesifik atau meneliti subset variabel tertentu, tanpa menawarkan pandangan sintetik yang luas tentang keseluruhan domain. Kerangka teoritis dan metodologi yang bervariasi antarstudi mempersulit generalisasi temuan. Kebutuhan identifikasi tren publikasi, pemetaan dampak utama teknostres pada kedua variabel kunci ini, dan pengungkapan celah penelitian menjadi esensial.

Sebuah tinjauan literatur sistematis (*systematic literature review*/SLR) secara unik mampu mengatasi fragmentasi ini dengan mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis bukti-bukti, menghasilkan pemahaman yang lebih koheren, berbasis bukti, dan aplikatif. Pendekatan ini akan membantu mengidentifikasi area penelitian yang sudah mapan dan area yang masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur sistematis guna memahami secara komprehensif dampak teknostres terhadap kejenuhan kerja dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja digital. Kajian ini secara eksplisit menggunakan metode SLR mengikuti panduan PRISMA untuk memastikan transparansi dan reproduksibilitas proses peninjauan. Perumusan pertanyaan penelitian (*research questions*/RQ) yang spesifik memandu proses pencarian dan sintesis literatur, sebagai berikut:

1. RQ1: Bagaimana tren publikasi mengenai dampak teknostres terhadap kejenuhan kerja dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja digital dalam lima tahun terakhir?
2. RQ2: Apa saja dampak utama teknostres terhadap kejenuhan kerja yang teridentifikasi dalam literatur di lingkungan kerja digital?
3. RQ3: Bagaimana teknostres memengaruhi kesejahteraan karyawan dalam konteks lingkungan kerja digital?
4. RQ4: Celah penelitian apa saja yang masih perlu dieksplorasi terkait hubungan antara teknostres, kejenuhan kerja, dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja digital?

Dampak teknostres pada individu melampaui sekadar ketidaknyamanan; ia dapat berkontribusi pada penurunan kesehatan mental secara keseluruhan, termasuk depresi dan kecemasan, yang pada gilirannya memengaruhi kehidupan pribadi dan profesional. Pekerja dapat mengalami kelelahan emosional, sinisme, dan perasaan tidak efektif dalam menghadapi tuntutan digital yang terus-menerus (Kuşcu Şahin, 2026). Gejala depresi juga dikaitkan dengan tuntutan TIK yang tinggi (Stadin & Leineweber, 2026). Tingkat stres yang dirasakan akibat interaksi intensif dengan teknologi menjadi prediktor kuat gejala emosional (Asensio-Martínez et al., 2026). Bagi organisasi, prevalensi teknostres dan kejenuhan kerja yang tinggi bermanifestasi dalam penurunan produktivitas, peningkatan absensi, tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi, serta penurunan inovasi.

Karyawan seringkali menghadapi kesulitan menjaga batas antara kehidupan kerja dan pribadi, mengarah pada kondisi "selalu terhubung" dan intensifikasi kerja yang merugikan (Widyastuti et al., 2026; Cavicchioli et al., 2025). Digitalisasi perusahaan bahkan memiliki efek positif pada kelebihan peran dan kejenuhan karyawan muda (Zhang et al., 2025a). Mengatasi teknostres bukan hanya etika ketenagakerjaan, melainkan imperatif strategis untuk memastikan keberlanjutan organisasi di tengah perubahan teknologi pesat.

Tinjauan sistematis ini menawarkan kontribusi signifikan bagi ranah akademisi dan praktisi. Akademisi akan memperoleh pemahaman terstruktur mengenai tren penelitian, identifikasi faktor risiko dan pelindung, serta arahan yang jelas untuk agenda penelitian masa depan. Misalnya, pemahaman bagaimana kepemimpinan digital dan dukungan ICT supervisor dapat memitigasi efek negatif teknostres (Farmanesh et al., 2025; Li et al., 2026; Zhang et al., 2025b) relevan untuk pengembangan model intervensi. Para praktisi, termasuk manajer sumber daya manusia dan pimpinan organisasi, dapat memanfaatkan sintesis ini untuk merumuskan strategi pencegahan teknostres dan promosi kesejahteraan karyawan

yang lebih efektif. Informasi tentang mekanisme koping yang berhasil atau peran kepuasan pengguna dalam memoderasi IT strain (Malik et al., 2025; Bou Zakhem, 2026) akan sangat berharga.

Pengembangan intervensi seperti program pelatihan literasi digital, dukungan psikososial, atau kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat didasarkan pada bukti empiris yang terkonsolidasi. Dengan memberikan gambaran yang komprehensif dan terkini, penelitian ini diharapkan dapat menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, menciptakan lingkungan kerja digital yang lebih sehat dan berkelanjutan.

2. Metode

Penelitian ini mengimplementasikan tinjauan literatur sistematis (SLR) dengan pelaporan yang mengikuti panduan Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Tinjauan ini mengadopsi desain *mixed-methods systematic review* konvergen terintegrasi. Desain konvergen terintegrasi memungkinkan penggabungan temuan dari studi kuantitatif dan kualitatif secara simultan, memberikan pemahaman holistik mengenai dampak teknostres terhadap kejenuhan kerja dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kompleks dengan mengintegrasikan beragam perspektif dari berbagai jenis studi. Sumber penelusuran utama adalah OpenAlex, sebuah indeks ilmiah terbuka yang mencakup metadata dari Crossref, DOAJ, PubMed, serta berbagai repositori institusional dan penerbit. Status akreditasi tiap jurnal diverifikasi melalui direktori jurnal SINTA (tier S1–S6) dan daftar jurnal Scopus (kuartil Q1–Q4), dicocokkan berdasarkan ISSN.

Penelusuran menggunakan kombinasi string Boolean berikut: ("technostress" AND "burnout" AND "employee well-being" AND "digital work environment"); ("technostress" AND "burnout" AND "digital work environment"); ("technostress" AND "employee well-being" AND "digital work environment"); serta ("technostress" AND ("burnout" OR "employee well-being") AND "digital work environment"). Artikel yang dianalisis dipublikasikan dalam rentang tahun 2023 hingga 2026.

Kriteria inklusi dan eksklusi diterapkan untuk menyaring artikel yang relevan, seperti disajikan dalam Tabel 1. Penyaringan rekaman hasil pencarian dilakukan secara otomatis berdasarkan tahun terbit, akreditasi jurnal, ketersediaan abstrak, serta relevansi kata kunci dan makna terhadap judul. Rekaman yang sesuai dengan string Boolean diurutkan lebih dulu, kemudian dikurasi oleh peneliti.

Proses seleksi mengikuti alur PRISMA dimulai dengan identifikasi 399 rekaman dari pencarian basis data. Duplikat dihapus sebanyak 247, menyisakan 152 rekaman unik. Sebanyak 98 artikel dikeluarkan pada tahap penyaringan judul dan abstrak karena tidak relevan atau tidak memenuhi kriteria awal. Sebanyak 54 artikel dinilai kelayakan dan mutunya berdasarkan abstrak dan metadata dengan bantuan kecerdasan buatan. Untuk 37 artikel yang memiliki akses terbuka, kutipan bagian hasil atau pembahasan teks lengkapnya turut dibaca.

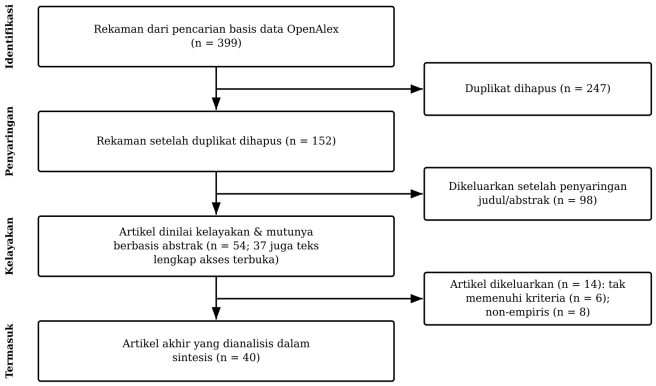
Penilaian mutu melibatkan skor pada lima kriteria (kesesuaian dengan topik/pertanyaan tinjauan, kejelasan metode penelitian, kejelasan data/sampel, kejelasan hasil yang dilaporkan, kontribusi terhadap pertanyaan tinjauan), masing-masing diberi skor 1–3, menghasilkan skor total antara 5–15. Artikel dengan skor mutu kurang dari 9 atau kesesuaian topik kurang dari 2 dikeluarkan. Rata-rata skor mutu studi terinklusi mencapai 14,2 dari 15. Sebanyak 14 artikel dikeluarkan pada tahap kelayakan: 6 artikel tidak memenuhi kriteria inklusi/eksklusi dan 8 artikel merupakan studi non-empiris (tinjauan atau konseptual) yang dikeluarkan karena jumlah studi empiris yang memenuhi syarat sudah mencukupi batasan 40 artikel yang ditetapkan. Pada akhirnya, 40 artikel terinklusi untuk sintesis.

Tabel 1. Kriteria inklusi dan eksklusi

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Jenis publikasi	Artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal *peer-review*	Jenis dokumen selain artikel jurnal (misalnya: buku, bab buku, prosiding konferensi, tesis, disertasi, berita, blog, opini)
Bahasa	Artikel yang ditulis dalam Bahasa Inggris atau Bahasa Indonesia	Artikel tanpa abstrak
Ketersediaan informasi	Artikel yang memiliki judul, abstrak, dan kata kunci yang tersedia.	Artikel duplikat
Topik	Membahas dampak teknostres terhadap kejenuhan kerja atau kesejahteraan karyawan.	Artikel yang tidak membahas teknostres, kejenuhan kerja, atau kesejahteraan karyawan
Konteks	Fokus pada lingkungan kerja digital atau konteks yang serupa	Artikel yang tidak relevan dengan lingkungan kerja digital
Rentang tahun	Dipublikasikan dalam rentang tahun 2022 hingga 2026	Artikel yang dipublikasikan di luar rentang tahun 2022-2026

Penilaian mutu yang sama diterapkan pada studi kuantitatif dan kualitatif.

Ekstraksi data meliputi informasi tentang negara, tujuan penelitian, metode, sampel, dan temuan. Proses ekstraksi ini dibantu oleh kecerdasan buatan dan ditinjau secara saksama oleh penulis. Ekstraksi data kuantitatif berfokus pada ukuran efek, statistik deskriptif, dan hasil uji hipotesis, sementara data kualitatif diambil dalam bentuk tema, kategori, dan kutipan relevan. Sintesis tematik juga dibantu oleh kecerdasan buatan dan ditelaah oleh penulis. Strategi integrasi melibatkan peng-



Gambar 1. Diagram alir PRISMA proses seleksi artikel

anyaman naratif (*narrative weaving*), tempat temuan dari kedua jalur dianalisis bersamaan untuk mengidentifikasi pola, keselarasan, dan perbedaan.

Temuan yang menunjukkan pertentangan antarjalur dicatat dan dibahas untuk memberikan gambaran yang lebih nuansatif tentang fenomena yang diteliti. Keterbatasan proses ini mencakup penilaian yang utamanya berbasis abstrak dan terbatasnya sumber bibliografis yang ditelusuri.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Hasil Seleksi Artikel

Alur seleksi studi mengacu pada pedoman PRISMA. Dari 399 artikel awal, 152 tersisa setelah duplikasi dihapus. Sebanyak 98 artikel tidak relevan dan 14 artikel (6 tidak memenuhi kriteria, 8 non-empiris) dikeluarkan, menyisakan 40 artikel ilmiah yang terinklusi dalam tinjauan sistematis ini. Diagram alir PRISMA untuk proses seleksi artikel bisa dilihat pada Gambar 1.

3.1.2. Karakteristik Artikel

Karakteristik artikel terdapat pada Tabel 2.

3.1.3. Tren Publikasi

Tren publikasi menunjukkan peningkatan signifikan selama periode studi yang dianalisis. Hanya terdapat satu artikel yang diterbitkan pada tahun 2023 dan satu artikel pada tahun 2024, menandakan permulaan minat riset pada topik ini. Selanjutnya, terjadi lonjakan publikasi yang substansial dengan 11 artikel pada tahun 2025 dan puncaknya 27 artikel pada tahun 2026, berdasarkan data penelusuran hingga 11 Oktober. Peningkatan drastis ini menyoroti relevansi topik teknostres yang semakin menguat di era kerja digital, menunjukkan perhatian akademik yang tumbuh pesat terhadap isu ini.

3.1.4. Dampak Teknostres pada Kejenuhan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan

Teknostres secara konsisten meningkatkan kejenuhan kerja dan menurunkan kesejahteraan karyawan, menjadi fokus penting dalam literatur terkini. Studi-studi menunjukkan bahwa teknostres meningkatkan kelelahan emosional dan erosi interaksi manusia, sebagaimana diungkapkan oleh Kuşcu Şahin (2026), yang mengembangkan skala spesifik untuk kondisi ini. Kejenuhan digital dan mental burnout juga merupakan konsekuensi yang sering terjadi, menunjukkan dampak luas teknostres pada kondisi mental pekerja (Kesumayani, 2026). Terdapat pula korelasi positif signifikan antara kejenuhan digital dan stres organisasi, mengindikasikan bahwa teknostres tidak hanya memengaruhi individu tetapi juga struktur organisasi (Kuşcu Şahin, 2026). Implikasi negatif teknostres terhadap kesejahteraan karyawan mencakup penurunan kesejahteraan psikologis (Sode et al., 2024), peningkatan kecemasan, dan gejala depresi yang diamati pada pekerja.

Tabel 2 Karakteristik artikel

Aspek	Temuan
Jumlah artikel akhir	40
Rentang tahun	2023-2026
Negara dominan	Indonesia, Türkiye, Korea Selatan
Metode dominan	Kuantitatif (35), kualitatif (5)
Tema dominan	Dampak teknostres pada kejenuhan kerja dan kesejahteraan karyawan; Dampak teknostres pada kinerja dan produktivitas karyawan; Faktor pendukung dan pelindung terhadap teknostres

Karyawan mengalami kerugian kesehatan yang dimediasi oleh ketegangan IT dan kelelahan emosional, menyoroti kompleksitas dampak negatif ini (Malik et al., 2025). Kondisi ini juga merusak keterlibatan kerja dan kepuasan kerja (Bail et al., 2023; Yasiroh & Suhada, 2025).

Penggunaan *enterprise social media* (ESM) yang intensif berkorelasi dengan kelelahan yang lebih tinggi dan penurunan kesejahteraan secara keseluruhan, memperparah pengalaman teknostres di lingkungan kerja (Song & Kim, 2026). Stres yang dirasakan menjadi prediktor kuat untuk gejala emosional, dan teknostres juga muncul sebagai prediktor signifikan, terutama di kalangan karyawan tetap dengan masa kerja yang lebih lama (Asensio-Martínez et al., 2026). Teknostres secara negatif memengaruhi kesejahteraan karyawan (Riyanto et al., 2026) dan secara tidak langsung merusak kreativitas melalui kejenuhan kerja. Karyawan Tiongkok melaporkan tingkat kecemasan informasi dan hasil kesehatan mental yang lebih buruk secara signifikan dibandingkan rekan-rekan Barat mereka (Zhou et al., 2026), menunjukkan adanya perbedaan budaya dalam pengalaman teknostres. Peningkatan teknostres secara signifikan mengurangi kesejahteraan karyawan, terutama karena berkontribusi pada peningkatan kelelahan kerja (Farmanesh et al., 2025).

Tekanan kerja digital dan konektivitas konstan mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan pribadi, memengaruhi produktivitas serta kelelahan mental, yang kemudian berdampak pada kesejahteraan di tempat kerja (Widyastuti et al., 2026). Peluang pengembangan modal manusia secara tidak langsung dipengaruhi oleh teknostres melalui konflik kerja-keluarga, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan (Bou Zakhem, 2026).

3.1.5. Dampak Teknostres pada Kinerja dan Produktivitas Karyawan

Teknostres umumnya memiliki efek negatif signifikan pada kinerja karyawan, yang terbukti secara konsisten dalam banyak penelitian. Secara langsung, teknostres dapat menurunkan job performance (Rosyid & Wulansari, 2026), kinerja adaptif, dan bahkan kinerja dosen. Dampak negatif ini sering kali bersifat tidak langsung, dimediasi oleh kejenuhan kerja yang merusak kreativitas atau kelelahan digital (Anggraini & Wulandari, 2026). Mental *burnout* yang timbul akibat beban kerja mental terbukti dapat menurunkan kinerja karyawan secara signifikan (Kesumayani, 2026). Kebosanan juga memiliki efek negatif yang signifikan terhadap produktivitas (Lestari & Prianthara, 2026), menunjukkan bahwa faktor-faktor non-teknis pun berperan dalam konteks digitalisasi

Terdapat kompleksitas dalam hubungan ini yang menunjukkan paradoks tertentu mengenai teknostres. Penggunaan aplikasi manajerial, misalnya, dapat secara positif memengaruhi kinerja, kepuasan pengguna, dan teknostres secara bersamaan. Kepuasan pengguna dan teknostres bahkan dapat secara positif memengaruhi kinerja tanpa adanya variabel mediasi yang signifikan (Rahayu et al., 2026), mengindikasikan bahwa dalam konteks tertentu, teknostres tidak selalu berkonotasi negatif. *Work-life balance* memiliki dampak positif dan sangat signifikan secara langsung terhadap pencapaian kinerja karyawan. Menariknya, teknostres yang tinggi justru menunjukkan efek penguatan (*buffering*), di mana tingkat stres yang meningkat memperkuat urgensi *work-life balance* sebagai faktor penting untuk mempertahankan kinerja (Hamijaya et al., 2026).

Kesehatan mental dan keseimbangan kerja-hidup juga memainkan peran penting dalam memengaruhi dampak media sosial pada kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Manoppo et al. (2025). Kepemimpinan pelayan digital secara positif memengaruhi kinerja tim yang berkelanjutan, dengan berbagi pengetahuan dan kesejahteraan karyawan sebagai mediator parsial dalam hubungan ini (Tunca et al., 2026). Namun, teknostres secara tidak langsung juga dapat mengurangi produktivitas dan kesejahteraan melalui konflik kerja-keluarga, menegaskan sifat multifaset dari dampak teknostres (Bou Zakhem, 2026).

3.1.6. Faktor Pendukung dan Pelindung terhadap Teknostres

Faktor pendukung dan pelindung terhadap teknostres beroperasi pada berbagai tingkat, mulai dari individu hingga organisasi, menunjukkan beragam strategi mitigasi. Dukungan TIK dari pengawas merupakan hal yang sangat penting, meliputi pertimbangan TIK dan pembaruan TIK, yang secara positif terkait dengan kontrol TIK karyawan, kontrol waktu yang dirasakan, serta rasa belajar dan vitalitas (Zhang et al., 2025a). Kepemimpinan digital yang kuat (Farmanesh et al., 2025) dan kepemimpinan pelayan digital terbukti efektif dalam mengurangi dampak negatif teknostres, sekaligus meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja tim berkelanjutan, dengan efikasi diri digital sebagai mediator. Pada tingkat individu, kompetensi digital secara positif memengaruhi kesejahteraan karyawan dan modal psikologis (Riyanto et al., 2026), sementara efikasi diri teknologi juga mendukung keterlibatan kerja. Ketahanan individu (Asensio-Martínez et al., 2026), ketangkasan belajar, dan pola pikir digital juga berfungsi sebagai faktor pelindung penting. *Mindfulness* dan spiritualitas di tempat kerja merupakan elemen penting untuk kesejahteraan psikologis, meskipun penggunaan teknologi digital yang lebih tinggi dapat mengurangi efek positifnya (Sode et al., 2024).

Mekanisme koping dan pelindung lainnya mencakup pelatihan yang mampu memperlemah dampak negatif teknostres terhadap kinerja (Rosyid & Wulansari, 2026). Kepuasan pengguna dan dukungan organisasi secara signifikan memoderasi hubungan antara ketegangan IT, kelelahan emosional, dan kerugian kesehatan yang dialami karyawan (Malik et al., 2025). Kesehatan mental dan keseimbangan kerja-hidup yang sehat dapat mengurangi dampak negatif media sosial serta budaya '*always-on*' yang sering muncul di lingkungan kerja digital (Manoppo et al., 2025). Kepuasan kerja, persepsi pengayaan *work-life*, dan *person-organization fit* secara signifikan memengaruhi dan mengurangi stres terkait pekerjaan (Cavicchioli et al., 2025). Jaringan sejawat informal juga menjadi pusat pemulihan ketahanan fungsional jika didukung, terutama dalam konteks migrasi digital wajib yang dapat menimbulkan stres (Scatolini et al., 2026).

Otonomi kerja dan dukungan organisasi secara signifikan meredam efek negatif stres kerja dan kecemasan informasi, dengan pola spesifik budaya yang perlu diperhatikan (Zhou et al., 2026). Mekanisme koping juga memoderasi hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan hasil karyawan di tengah teknostres (Bou Zakhem, 2026).

3.1.7. Pemicu Teknostres dan Tantangan Implementasi Digitalisasi

Teknostres sering kali dipicu oleh intensifikasi lingkungan kerja digital, yang menciptakan tekanan dan tuntutan baru pada karyawan. Penggunaan ESM secara intensif, misalnya, secara positif terkait dengan kelebihan beban interupsi dan stres manajemen batas, yang kemudian meningkatkan kelelahan dan menurunkan kesejahteraan karyawan (Song & Kim, 2026). Kelebihan beban komunikasi dan interupsi akibat konektivitas konstan mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan pribadi, menciptakan ketegangan yang dinormalisasi, dengan efek ambivalen pada produktivitas dan kelelahan mental (Widyastuti et al., 2026; Cavicchioli et al., 2025). Tuntutan TIK yang tinggi secara konsisten dikaitkan dengan gejala depresi (Stadin & Leineweber, 2026), menyoroti dampak serius dari tekanan teknologi yang berkelanjutan. Tekanan *key performance indicator* (KPI) digital dapat berfungsi sebagai motivator sekaligus sumber ketegangan psikologis; sementara manajemen algoritmik, meskipun meningkatkan efisiensi kerja, dapat mengurangi transparansi dan kesempatan interaksi manusia (Ramdhan, 2026).

Beban kerja digital yang berlebihan (Anggraini & Wulandari, 2026) dan beban kerja mental merupakan pemicu signifikan teknostres dan mental burnout. Tantangan implementasi digitalisasi juga berkontribusi pada munculnya teknostres, terutama ketika transisi tidak dikelola dengan baik. Digitalisasi dalam kedokteran gigi, meskipun meningkatkan efisiensi dan akurasi, dapat menimbulkan tantangan seperti teknostres, biaya finan-

sial yang tinggi, dan kebutuhan akan pembelajaran berkelanjutan (Gebhardt et al., 2025). Digitalisasi perusahaan secara positif memengaruhi tingkat kelebihan peran (*role overload*) dan *burnout* pada karyawan muda, dengan *role overload* berfungsi sebagai mediator dalam hubungan tersebut (Zhang et al., 2025a). Pada tingkat organisasi, perencanaan digitalisasi sering kali didominasi oleh pendekatan teknis, reaktif, dan *top-down*, yang kurang mengatasi kebutuhan psikologis pekerja. Organisasi cenderung memprioritaskan efisiensi operasional daripada kapasitas adaptif dan dukungan psikososial, terutama ketika migrasi digital wajib dipaksakan tanpa dukungan yang memadai, sehingga dapat melemahkan proses pemulihan dan kesejahteraan organisasi (Nazli et al., 2026; Scatolini et al., 2026).

3.1.8. Celah Penelitian dan Implikasi Metodologis

Penelitian ini mengidentifikasi celah penting dalam pemahaman mengenai teknostres yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut di masa depan. Perbedaan signifikan berdasarkan gender dan kelompok usia dalam pengalaman teknostres memerlukan eksplorasi lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif (Rašticová et al., 2025). Perbedaan budaya juga terbukti krusial; karyawan Tiongkok melaporkan kecemasan informasi dan kesehatan mental yang lebih buruk dibandingkan rekan-rekan Barat (Zhou et al., 2026), menunjukkan perlunya studi lintas budaya yang lebih mendalam untuk memahami konteks dan nuansa teknostres yang berbeda secara global. Studi juga menyoroti perlunya eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor seperti *healthy lifestyle scale* (HLS), yang menunjukkan potensi HLS sebagai faktor pelindung signifikan terhadap teknostres (González Rivas et al., 2026). Model-model prediktif atau mediasi kompleks, seperti model FOMRF (James et al., 2025) dan model mediasi sekuensial yang melibatkan *human resource digital readiness maturity* (HRDRM), *managerial technology use* (MTU), *technology-based communication* (TBC), serta *sustainable work-life balance* (SWLB) memerlukan validasi dan eksplorasi lebih lanjut dalam berbagai konteks untuk memperkuat generalisasi temuan.

Dari sisi metodologi, telah dikembangkan skala-skala baru yang menjanjikan untuk mengukur teknostres secara lebih efektif. Contohnya, Skala Kejenuhan Digital dalam Keperawatan yang memiliki struktur dua faktor dan konsistensi internal tinggi (Kuşcu Şahin, 2026), serta instrumen *work-related human-computer interaction questionnaire* (wrHCI-Q) dengan 35 item dan struktur empat faktor yang terbukti valid dan reliabel untuk mengukur teknostres, efikasi diri, sikap positif, dan keengganan HCI. Pengembangan instrumen ini merupakan langkah maju penting dalam upaya pengukuran yang lebih akurat dan komprehensif. Temuan kontradiktif juga menunjukkan area untuk penelitian mendalam di masa depan. Misalnya, konektivitas konstan tidak selalu memengaruhi kesejahteraan karyawan dan *psychological detachment* (Partina et al., 2026), menyiratkan adanya faktor-faktor lain yang mungkin berperan.

Temuan paradoks juga menunjukkan bahwa teknostres, dalam konteks penggunaan aplikasi manajerial tertentu, dapat memengaruhi kinerja secara positif (Rahayu et al., 2026). Kontradiksi ini mengindikasikan adanya variabel moderator atau mediator yang belum sepenuhnya dipahami, memerlukan penelitian kualitatif atau studi kasus yang lebih mendalam untuk mengungkap mekanisme yang mendasarinya.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Dampak Teknostres pada Kejenuhan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan

Teknostres secara konsisten meningkatkan berbagai bentuk kejenuhan kerja di lingkungan digital, termasuk kelelahan emosional, kelelahan digital, dan mental *burnout*. Skala Kejenuhan Digital dalam Keperawatan mengidentifikasi kelelahan emosional dan erosi interaksi manusia berhubungan positif dengan stres organisasi (Kuşcu Şahin, 2026). Peningkatan teknostres mengurangi kese-jahteraan karyawan karena kelelahan kerja, yang bisa dimitigasi oleh kepemimpinan digital (Farmanesh et al., 2025). Teknostres juga meningkatkan kelelahan dan mengurangi keterlibatan kerja, dengan efikasi diri teknologi dan kelelahan sebagai mediator (Dansa et al., 2026). Beban kerja digital berkontribusi pada kelelahan digital, yang kemudian secara tidak langsung memengaruhi kinerja (Anggraini & Wulandari, 2026).

Dampak negatif teknostres juga meluas ke kesejahteraan karyawan, menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis, peningkatan kecemasan, gejala depresi, *information anxiety*, dan kerugian kesehatan. Stres yang dirasakan adalah prediktor konsisten untuk gejala emosional, dengan teknostres sebagai prediktor signifikan, terutama pada karyawan tetap dan masa kerja lebih lama (Asensio-Martínez et al., 2026). Teknostres memiliki efek negatif pada kepuasan kerja dan positif pada kecemasan; kecemasan selanjutnya memengaruhi kepuasan kerja secara negatif (Yasiroh & Suhada, 2025). Penggunaan ESM intensif berkaitan dengan kelebihan beban komunikasi dan stres manajemen batas, meningkatkan kelelahan dan menurunkan kesejahteraan (Song & Kim, 2026). Tuntutan TIK yang tinggi juga dikaitkan langsung dengan gejala depresi (Stadin & Leineweber, 2026). Karyawan Tiongkok melaporkan *information anxiety* dan hasil kesehatan mental yang lebih buruk dibanding rekan Barat, dengan stres kerja sebagai mediator (Zhou et al., 2026).

Teknostres berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, serta positif dengan *burnout* (Bail et al., 2023). Studi menunjukkan *IT strain* dan *emotional exhaustion* memediasi efek teknostres dan intensifikasi kerja terhadap kerugian kesehatan (Malik et al., 2025). Teknostres merusak kreativitas karyawan secara tidak langsung melalui kejenuhan kerja dan memengaruhi kesejahteraan karyawan secara negatif (Ye et al., 2026; Riyanto et al., 2026). Beban kerja mental berpengaruh positif terhadap *mental burnout*, yang menurunkan kinerja karyawan (Kesumayani, 2026). Tekanan kerja digital dan konektivitas konstan mengaburkan batas kerja-hidup, menimbulkan efek ambivalen pada produktivitas dan kelelahan mental (Widyastuti etal., 2026). Konflik kerja-keluarga, yang diperparah teknostres, secara negatif terkait dengan produktivitas dan kesejahteraan (Bou Zakhem, 2026).

3.2.2. Dampak Teknostres pada Kinerja dan Produktivitas Karyawan

Teknostres umumnya berdampak negatif signifikan pada kinerja karyawan, termasuk *job performance*,

kinerja adaptif, dan kinerja tim. Pola pikir digital dan ketangkasan belajar berkontribusi positif pada kinerja adaptif, sementara teknostres berpengaruh negatif signifikan (Athoullah & Iriani, 2026). Teknostres berpengaruh negatif terhadap *job performance*, meskipun *training* dapat memperlemah dampaknya (Rosyid & Wulansari, 2026). Manajemen talenta memiliki efek positif pada kinerja dosen, namun teknostres memiliki efek negatif dan melemahkan hubungan tersebut (Sriwardani et al., 2026). *Mental burnout* akibat beban kerja mental terbukti menurunkan kinerja karyawan (Kesumayani, 2026).

Dampak negatif teknostres seringkali tidak langsung, dimediasi oleh kelelahan digital atau kejenuhan kerja, yang pada akhirnya merusak kreativitas dan produktivitas. Teknostres tidak memiliki efek langsung pada kinerja, tetapi signifikan secara tidak langsung melalui kelelahan digital (Anggraini & Wulandari, 2026). Teknostres juga merusak kreativitas karyawan secara tidak langsung melalui kejenuhan kerja (Ye et al., 2026). *Boredom* berpengaruh negatif pada produktivitas, sementara *burnout* tidak memiliki efek langsung yang signifikan; namun, *positive cyberloafing* dan *digital mindfulness* memiliki efek positif signifikan dan memediasi hubungan antara *burnout*, *boredom*, dan produktivitas (Lestari & Prianthara, 2026). Kepemimpinan pelayan digital memiliki efek positif langsung yang signifikan terhadap kinerja tim berkelanjutan, dengan berbagi pengetahuan dan kesejahteraan karyawan memediasi sebagian (Tunca et al., 2026).

Beberapa temuan menunjukkan kompleksitas hubungan teknologi, stres, dan hasil kerja, di mana beban kerja digital atau penggunaan aplikasi manajerial tertentu dapat meningkatkan kinerja, bahkan dengan peningkatan teknostres. Beban kerja digital memiliki efek positif langsung yang signifikan terhadap kinerja (Anggraini & Wulandari, 2026). Penggunaan aplikasi manajerial berpengaruh positif pada kinerja individu, kepuasan pengguna, dan teknostres; kepuasan pengguna dan teknostres juga memengaruhi kinerja secara positif, tanpa mediasi variabel (Rahayu et al., 2026). Ini menunjukkan bahwa aspek digitalisasi tertentu dapat memberi manfaat kinerja terlepas dari stres. *Work-life balance* juga berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan, dan teknostres justru menguatkan urgensi *work-life balance* sebagai faktor mitigasi kinerja (Hamijaya et al., 2026). Pengaruh media sosial terhadap kinerja sangat bergantung pada kondisi psikologis individu dan kemampuan menjaga batas profesional-pribadi, dengan kesehatan mental sebagai filter kritis (Manoppo et al., 2025).

3.2.3. Faktor Pendukung dan Pelindung terhadap Teknostres

Berbagai faktor dapat memitigasi dampak negatif teknostres dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja. Dukungan TIK dari pengawas dan organisasi, termasuk pertimbangan serta pembaruan TIK, secara positif terkait dengan kontrol TIK karyawan, kontrol waktu yang dirasakan, rasa belajar, dan vitalitas (Zhang et al., 2025a). Kepemimpinan digital yang kuat efektif mengurangi dampak negatif teknostres (Farmanesh et al., 2025) dan meningkatkan keterlibatan kerja. Kepemimpinan pelayan digital juga memiliki efek positif langsung yang signifikan terhadap kinerja tim yang berkelanjutan (Tunca et al., 2026). Dukungan organisasi secara umum melemahkan hubungan *emotional exhaustion* dengan kerugian kesehatan (Malik et al., 2025) dan meredam efek negatif stres kerja.

Pada tingkat individu, kompetensi digital, efikasi diri teknologi, ketahanan, ketangkasan belajar, pola pikir digital, *mindfulness*, spiritualitas, serta mekanisme koping dan *training* adalah faktor pelindung. Kompetensi digital secara positif memengaruhi kesejahteraan karyawan dan modal psikologis, dengan modal psikologis memediasi hubungan ini (Riyanto et al., 2026). Efikasi diri teknologi mendukung keterlibatan kerja (Dansa et al., 2026), dan efikasi diri digital memediasi hubungan kepemimpinan digital dan keterlibatan kerja. Ketahanan dan kepuasan kerja berfungsi sebagai pelindung terhadap stres dan teknostres (Asensio-Martínez et al., 2026). Pola pikir digital dan ketangkasan belajar berkontribusi positif terhadap kinerja adaptif (Athoullah & Iriani, 2026).

Spiritualitas di tempat kerja dan *mindfulness* berkorelasi positif signifikan dengan kesejahteraan psikologis, meskipun penggunaan teknologi digital yang lebih tinggi dapat mengurangi dampak positif ini (Sode et al., 2024). *Training* mampu memperlemah dampak negatif teknostres terhadap *job performance* (Rosyid & Wulansari, 2026), dan mekanisme koping memoderasi hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan hasil karyawan.

Work-life balance, kepuasan kerja, kepuasan pengguna, *person-organization fit*, dan modal psikologis juga mengurangi stres dan meningkatkan hasil positif. *Work-life balance* berdampak positif dan signifikan secara langsung terhadap pencapaian kinerja karyawan (Hamijaya et al., 2026). Kepuasan kerja, persepsi pengayaan *work-life*, dan *person-organization fit* signifikan memengaruhi intensifikasi dan perpanjangan waktu-ruang pengalaman kerja (Cavicchioli et al., 2025). Kepuasan pengguna signifikan memoderasi hubungan *IT strain* dengan kerugian kesehatan (Malik et al., 2025). *Digital mindfulness* memiliki efek positif dan signifikan pada produktivitas (Lestari & Prianthara, 2026).

Jaringan sejawat informal menjadi pusat pemulihan ketahanan fungsional jika didukung dalam migrasi digital wajib (Scatolini et al., 2026). Perbedaan signifikan tingkat teknostres diamati di seluruh kategori HLS, menunjukkan potensi HLS sebagai faktor pelindung (González Rivas et al., 2026).

3.2.4. Pemicu Teknostres dan Tantangan Implementasi Digitalisasi

Teknostres dipicu oleh berbagai aspek lingkungan kerja digital yang menuntut. Penggunaan ESM secara intensif berkorelasi positif dengan tingkat kelebihan beban dan stres manajemen batas yang lebih tinggi (Song & Kim, 2026). Kelebihan beban interupsi secara signifikan terkait dengan keterlibatan kerja yang lebih rendah, sementara stres manajemen batas secara signifikan terkait dengan kesejahteraan yang lebih rendah (Song & Kim, 2026). Beban kerja digital berlebihan juga menjadi pemicu, ditunjukkan oleh dampak positif langsung signifikan terhadap kinerja (Anggraini & Wulandari, 2026), namun juga berkontribusi pada kejenuhan kerja dan kerugian kesehatan. Digitalisasi perusahaan memiliki efek positif pada *role overload* dan *burnout* karyawan muda, dengan *role overload* berfungsi sebagai mediator (Zhang et al., 2025a).

Tuntutan TIK yang tinggi, tekanan KPI digital, manajemen algoritmik, dan konektivitas konstan yang mengaburkan batas kerja-hidup juga pemicu signifikan. Tuntutan TIK yang tinggi dikaitkan dengan gejala depresi (Stadin & Leineweber, 2026). Tekanan kerja digital adalah ketegangan yang dinormalisasi, dan konektivitas konstan mengaburkan batas kerja-hidup, memiliki efek ambivalen pada produktivitas dan kelelahan mental (Widyastuti et al., 2026). Tekanan KPI digital berfungsi sebagai motivator dan sumber ketegangan psikologis; manajemen algoritmik meningkatkan efisiensi kerja sambil mengurangi transparansi dan interaksi manusia (Ramdhan, 2026). Intensifikasi dan perpanjangan waktu-ruang pengalaman kerja memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan stres terkait pekerjaan ketika melebihi tindakan digital di luar jam kerja dan rapat virtual tertentu (Cavicchioli et al., 2025).

Tantangan implementasi digitalisasi mencakup biaya finansial tinggi, kebutuhan pembelajaran berkelanjutan, dan kegagalan organisasi mengatasi kebutuhan psikologis karyawan, terutama saat migrasi digital wajib dipaksakan tanpa dukungan memadai. Digitalisasi dalam kedokteran gigi, misalnya, menimbulkan teknostres, biaya tinggi, dan kebutuhan pembelajaran berkelanjutan, meskipun meningkatkan efisiensi (Gebhardt et al., 2025). Migrasi digital wajib berfungsi sebagai proses psikososial yang melemahkan kapasitas pemulihan dan kesejahteraan organisasi jika dipaksakan; fase perencanaan seringkali didominasi pendekatan teknis, reaktif, dan *top-down*, sehingga kebutuhan psikologis pekerja kesehatan kurang teratasi (Nazli et al., 2026; Scatolini et al., 2026). Dalam fase implementasi, organisasi cenderung memprioritaskan efisiensi operasional daripada kapasitas adaptif dan dukungan psikososial, memperparah potensi teknostres (Nazli et al., 2026).

3.2.5. Celah Penelitian dan Implikasi Metodologis

Penelitian menunjukkan adanya celah dalam pemahaman teknostres, termasuk perbedaan signifikan berdasarkan gender dan kelompok usia. Pola menarik muncul, terutama perbedaan berbasis gender dalam pengalaman teknostres di seluruh kelompok usia; pria senior yang lebih muda dan wanita senior melaporkan tingkat *techno-disruption* yang lebih tinggi, sementara *techno-demands* lebih bermasalah bagi wanita senior (Rašticová et al., 2025). Perbedaan budaya juga faktor penting, dengan karyawan Tiongkok melaporkan *information anxiety* dan hasil kesehatan mental yang lebih buruk dibanding rekan Barat, dan stres kerja memediasi hubungan ini (Zhou et al., 2026). Studi menyoroti perlunya eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor seperti HLS dan dampaknya terhadap teknostres, karena perbedaan signifikan tingkat teknostres diamati di seluruh kategori HLS (González Rivas et al., 2026).

Sisi metodologi menghadirkan inovasi dan kebutuhan validasi. Skala baru telah dikembangkan, seperti Skala Kejenuhan Digital dalam Keperawatan (dua faktor: Kelelahan Emosional dan Erosi Interaksi Manusia) dengan konsistensi internal tinggi (Kuşcu Şahin, 2026). Skala wrHCI-Q juga telah divalidasi, terdiri dari 35 item dengan empat faktor (teknostres, efikasi diri, sikap positif, dan keengganan HCI), menunjukkan validitas dan reliabilitas (Porcari et al., 2026). Beberapa studi menyajikan model prediktif atau mediasi kompleks, seperti model FOMRF yang mencapai akurasi tinggi (sekitar 99,2%) dalam kinerja prediktif (James et al., 2025), atau model mediasi sekuensial yang mengkonfirmasi pengaruh HRDRM terhadap SWLB melalui MTU dan TBC. Model-model ini memerlukan validasi dan eksplorasi lebih lanjut dalam berbagai konteks untuk menguji generalisasi dan implikasi praktisnya.

Temuan kontradiktif, seperti konektivitas konstan yang tidak selalu memengaruhi kesejahteraan atau teknostres yang secara paradoks memengaruhi kinerja positif, juga menunjukkan area penelitian lebih mendalam. Konektivitas konstan tidak memengaruhi kesejahteraan karyawan dan *psychological detachment* (Partina et al., 2026), sebuah temuan yang menantang asumsi umum. Penggunaan aplikasi manajerial dapat meningkatkan kinerja individu sekaligus meningkatkan teknostres, dan teknostres itu sendiri dapat memengaruhi kinerja secara positif, tanpa mediasi variabel (Rahayu et al., 2026). Paradoks ini memerlukan penelitian kualitatif lebih lanjut untuk memahami mekanisme kognitif dan perilaku yang mendasarinya, serta kondisi spesifik di mana teknostres dapat berkorelasi positif dengan kinerja, mungkin melalui peningkatan *arousal* atau motivasi untuk mengatasi tantangan teknologi.

3.2.6. Kontribusi dan Celah Penelitian

Peninjauan literatur sistematis ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman dampak teknostres pada kejenuhan kerja dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja digital. Penelitian ini menyintesis temuan dari 40 studi terkemuka, mengidentifikasi pola konsisten di mana teknostres secara langsung meningkatkan kejenuhan kerja, kelelahan digital, dan *mental burnout*, serta secara negatif memengaruhi kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan. Studi ini juga mengidentifikasi faktor pemicu utama teknostres, mulai dari sistem pemantauan elektronik hingga tekanan KPI digital, serta menggarisbawahi tantangan implementasi digitalisasi yang sering kali mengabaikan kebutuhan psikologis karyawan. Integrasi temuan kuantitatif yang menunjukkan korelasi dan mediasi dengan temuan kualitatif yang menguraikan pengalaman subjektif dan mekanisme adaptif memberikan gambaran komprehensif mengenai fenomena teknostres. Misalnya, data kuantitatif mengenai hubungan antara tuntutan ICT yang tinggi dengan gejala depresi (Stadin & Leineweber, 2026) diperkuat oleh temuan kualitatif tentang tekanan kerja digital sebagai ketegangan yang dinormalisasi dan dampak ambivalen konektivitas konstan pada kelelahan mental, yang menjelaskan mengapa efek negatif muncul meski-pun ada potensi produktivitas.

Peninjauan ini juga menyajikan faktor pendukung dan pelindung yang beragam, mulai dari dukungan ICT pengawas dan kepemimpinan digital hingga kompetensi individu seperti efikasi diri teknologi dan *mindfulness*. Pemahaman mengenai peran *work-life balance* dan modal psikologis sebagai mediator dan moderator memberikan panduan praktis bagi organisasi untuk mengembangkan strategi mitigasi yang efektif. Temuan mengenai paradoks antara teknostres dan kinerja, di mana dalam beberapa kasus teknostres dapat berkorelasi positif dengan kinerja (Rahayu et al., 2026), menggarisbawahi

kompleksitas fenomena ini dan pentingnya konteks spesifik. Perbedaan gender dan budaya dalam pengalaman teknostres (Rašticová et al., 2025; Zhou et al., 2026) menunjukkan bahwa solusi generik mungkin tidak memadai dan membutuhkan pendekatan yang disesuaikan.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas pemahaman dengan mengeksplorasi secara lebih mendalam faktor demografi dan budaya yang memengaruhi pengalaman teknostres, terutama dengan studi komparatif lintas negara untuk mengidentifikasi variabel kontekstual moderasi. Penelitian longitudinal diperlukan untuk memahami dinamika temporal antara teknostres, kejenuhan kerja, dan kesejahteraan karyawan, serta untuk melacak efektivitas intervensi yang dirancang mengurangi dampak teknostres. Diperlukan juga eksplorasi lebih lanjut terhadap temuan kontradiktif, seperti kasus di mana teknostres berkorelasi positif dengan kinerja, untuk mengidentifikasi kondisi spesifik dan mekanisme psikologis yang mendasari fenomena tersebut. Pengembangan dan validasi skala pengukuran baru, seperti Skala Kejenuhan Digital dalam Keperawatan (Kuşcu Şahin, 2026) dan wrHCI-Q, harus terus dilakukan dan diujicobakan dalam berbagai populasi dan sektor industri. Integrasi lebih lanjut antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif, misalnya melalui studi kasus mendalam yang diikuti oleh survei berskala besar, dapat memberikan pemahaman holistik tentang pemicu dan konsekuensi teknostres, serta mengidentifikasi strategi mitigasi yang paling efektif.

4. Kesimpulan

Tren publikasi mengenai dampak teknostres terhadap kejenuhan kerja dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja digital menunjukkan peningkatan signifikan dalam periode 2023–2026. Sebanyak 27 studi terpublikasi pada tahun 2026 dan 11 studi pada tahun 2025, menandakan pertumbuhan pesat dibandingkan tahun 2023 dan 2024 yang masing-masing hanya satu studi. Dinamika riset yang intensif terhadap topik ini muncul dalam beberapa tahun terakhir.

Teknostres secara konsisten meningkatkan berbagai bentuk kejenuhan kerja, mencakup kelelahan emosional, kelelahan digital, dan *mental burnout*. Penggunaan ESM secara intensif, misalnya, berkontribusi pada kelebihan beban interupsi dan stres manajemen batas, yang menyebabkan peningkatan kelelahan (Song & Kim, 2026). Digitalisasi perusahaan juga ditemukan meningkatkan *role overload* dan burnout pada karyawan muda (Zhang et al., 2025a). Dampak teknostres meluas ke kesejahteraan karyawan melalui penurunan kesejahteraan psikologis, peningkatan kecemasan, gejala depresi, dan *information anxiety*, serta kerugian kesehatan umum (Malik et al., 2025). Teknostres berkorelasi negatif dengan kepuasan dan keterlibatan kerja (Yasiroh & Suhada, 2025; Dansa et al., 2026). Karyawan Tiongkok melaporkan tingkat *information anxiety* dan kesehatan mental yang lebih buruk secara signifikan dibandingkan rekan-rekan Barat (Zhou et al., 2026).

Penelitian mendatang perlu mengeksplorasi celah signifikan, termasuk perbedaan berbasis gender dan kelompok usia dalam pengalaman teknostres (Rašticová et al., 2025), serta faktor budaya. Pemahaman peran HLS sebagai faktor pelindung juga belum optimal (González Rivas et al., 2026). Diversifikasi metodologi riset diperlukan, mengingat dominasi studi kuantitatif (35 studi) dibandingkan kualitatif (5 studi) dan campuran yang minim. Pengembangan skala baru seperti Skala Kejenuhan Digital dalam Keperawatan (Kuşcu Şahin, 2026) dan wrHCI-Q menuntut validasi lintas konteks. Temuan kontradiktif, misalnya konektivitas konstan yang tidak selalu memengaruhi kesejahteraan (Partina et al., 2026) atau teknostres yang secara paradoks memengaruhi kinerja positif melalui aplikasi manajerial, menunjukkan area untuk penyelidikan lebih lanjut.

Referensi

Anggraini, A. S., & Wulandari, F. (2026). Digital workload and technostress on employee performance: The mediating role of digital fatigue. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 12*(1), 131–145.

Asensio-Martínez, Á., Aguilar-Latorre, A., Masluk, B., León-Herrera, S., Sánchez Recio, R., & Oliván-Blázquez, B. (2026). Psychosocial and occupational predictors of health among Spanish university employees: The role of job type, contract status, and seniority. *PLOS ONE, 21*(2), e0339726.

Athoullah, A. M., & Iriani, I. I. (2026). Modeling employee adaptive performance through digital mindset, learning agility, and technostress. *Agregat: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10*(1), 425–448.

Bail, C., Harth, V., & Mache, S. (2023). Digitalization in urology—A multimethod study of the relationships between physicians' technostress, burnout, work engagement and job satisfaction. *Healthcare, 11*(16), 2255.

Bou Zakhem, N. (2026). Human capital development programs, employee performance, and employee well-being during poly-crisis: The role of work–family conflict and technostress at SMEs in Lebanon. *Societies, 16*(8), 249.

Cavicchioli, M., Demaria, F., Nannetti, F., Scapolan, A. C., & Fabbri, T. (2025). Employees' attitudes and work-related stress in the digital workplace: An empirical investigation. *Frontiers in Psychology, 16*, 1546832.

Dansa, D., Lentor, C., Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2026). Technostress and exhaustion as threats to work engagement, examining the protective role of technology self-efficacy. *Frontiers in Public Health, 14*, 1897279.

Farmanesh, P., Vehbi, A., & Solati Dehkordi, N. (2025). Uprooting technostress: Digital leadership empowering employee well-being in the era of Industry 4.0. *Sustainability, 17*(19), 8868.

Gebhardt, J. S., Harth, V., Groneberg, D. A., & Mache, S. (2025). Digitalization in dentistry: Dentists' perceptions of digital stressors and resources and their association with digital stress in Germany—A qualitative study. *Healthcare, 13*(12), 1453.

González Rivas, M., López-González, Á. A., González Carrasco, D., Busquets-Cortés, C., Rodas Cañellas, L., & Ramírez-Manent, J. I. (2026). Healthy lifestyle behaviors and technostress: A combined lifestyle score analysis in 104,175 Spanish workers. *Nutrients, 18*(17), 2754.

Hamijaya, P. D. N., Alif, M. I., Satyaninggrat, L. M. W., & Hidayat, M. A. (2026). Technological friction: A comparative analysis of work-life balance between information technology and administrative professionals. *Jurnal Tekno Kompak, 20*(2), 704–717.

James, G., Inyang, S., Ekong, A., Akpanobong, A., Etuk, U., Umoren, I., Etuk, E., Oyong, S., Odey, J., Egete, D., Ohaeri, I., & Orazulume, C. (2025). A fuzzy-optimized multi-level random forest (FOMRF) model for the classification of the impact of technostress. *Journal of the Nigerian Society of Physical Sciences, 7*(3), 2699.

Kesumayani, H. (2026). Tekanan mental Gen Z di era kerja digital: Studi tentang kepuasan kerja, burnout, dan kinerja. *Jurnal Lentera Bisnis, 15*(2), 3300–3309.

Kuşcu Şahin, F. N. (2026). Digital burnout in nursing: Development of a valid and reliable scale to assess digital burnout associated with the digitalization process in nursing. *BMC Nursing, 25*, 629.

Lestari, N. K. I. D., & Prianthara, I. B. T. (2026). Burnout, boredom, and Gen Z productivity: The roles of positive cyberloafing and digital mindfulness. *Business and Applied Management Journal, 4*(2), 276–294.

Li, J., Wang, Y., & Han, J. (2026). A study on the relationship between digital leadership, digital self-efficacy, and work engagement: The moderating role of technostress. *Frontiers in Psychology, 17*, 1751207.

Malik, M. J. N., Ali, M., Malik, A., & Malik, S. (2025). Twin threats in digital workplace: Technostress and work intensification in a dual-path moderated mediation model of employee health. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 22*(12), 1856.

Manoppo, V. P., Parwita, G. B. S., Kune, D., Kohar, & Wandan, H. (2025). Mental health and work-life balance as a moderating variable the influence of social media on employee performance. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan, 4*(3), 2182–2187.

Nazli, S. A., Purwadhi, & Handayani, N. (2026). Technostress management strategy in the use of electronic medical records among healthcare workers at RSIA Zainab Pekanbaru. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management, 5*(6), 10015–10032.

Partina, A., Astutik, S., Wijaya, N. H. S., & Lee, L. D. (2026). Always connected? Examining the impact of constant connectivity on employee well-being in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 19*(1), 59–78.

Porcari, D. E., Bottari, D., Giribon, I., Daneluzzi, G., Ricciardi, E., & Orfei, M. D. (2026). Digital wellbeing experience in the workplace: Development and validation of the Work-Related Human Computer Interaction Questionnaire. *Frontiers in Public Health, 14*, 1778040.

Rahayu, E. B., Absah, Y., Rini, E. S., & Silalahi, A. S. (2026). Investigating the effect of managerial app use on nurse manager performance: A mediated model of user satisfaction and technostress. *International Journal of Data and Network Science, 10*, 1457–1472.

Ramdhan, M. (2026). HRM practices for marketing employees on digital platforms: KPI pressure and performance. *Agregat: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9*(2), 226–238.

Rašticová, M., Šácha, J., Lakomý, M., & Mishra, P. K. (2025). Technostress among older workers: A Central European perspective. *Psychology Research and Behavior Management, 18*, 1211–1225.

Riyanto, Y., Adawiyah, W. R., Purnomo, R., Najmudin, & Sudarto. (2026). Thriving in digital workplaces: How digital competency and psychological capital shape employee well-being under technostress. *Fundamental and Applied Management Journal, 4*(3), 107–124.

Rosyid, M. U., & Wulansari, N. A. (2026). Can Generation Z cope with technostress? The moderating roles of training and creative self-efficacy. *Jurnal Manajemen Motivasi, 22*(1), 3544–3556.

Scatolini, S. S. S., Holi, H. I., Al Hasani, A., Al Adawi, S., & Al Washahi, Q. (2026). Technostress and faculty resilience during mandated digital migration: A qualitative study in Omani higher education. *Frontiers in Education, 11*, 1893672.

Sode, R., Chenji, K., & Vijayaraghavan, R. (2024). Exploring workplace spirituality, mindfulness, digital technology, and psychological well-being: A complex interplay in organizational contexts. *Acta Psychologica, 251*, 104601.

Song, D. E., & Kim, S. (2026). When connectivity depletes: The negative effects of enterprise social media use on employee well-being and work engagement. *Frontiers in Psychology, 17*, 1810219.

Sriwardani, S., Pratami, E. I., & Septiawan, F. E. (2026). Talent management and lecturer performance: The moderating role of technostress. *Greenation International Journal of Economics and Accounting, 4*(3), 822–839.

Stadin, M. R., & Leineweber, C. (2026). Technostress operationalized as ICT demands and its association with depressive symptoms in the Swedish working population. *Computers in Human Behavior Reports, 23*, 101195.

Tunca, S., Karakaya, T., & Balcıoğlu, Y. S. (2026). Digital servant leadership and sustainable team performance in IT companies: The roles of knowledge sharing and employee well-being. *Frontiers in Human Dynamics, 8*, 1873330.

Widyastuti, N., Irjanto, B., Afnina, Astuti, Y., & Zulkarnain, M. (2026). Digital work pressure, workplace well-being, and retention intention among Generation Z employees: A qualitative study. *Journal of Economics, Entrepreneurship, Management Business and Accounting, 4*(4), 247–260.

Yasiroh, Y. Y., & Suhada. (2025). The impact of stress due to remote working (teleworking) caused by tecnostress on employee satisfaction, anxiety, and performance in DIY. *International Journal of Economics and Management Research, 4*(3), 426–437.

Ye, D., Ai, D., Zheng, J., & Zheng, L. (2026). Thriving or surviving? Unveiling the dual faces of technostress in the digital work era: A quest for creativity and empowerment. *Journal of Innovation & Knowledge, 18*, 101096.

Zhang, Q., Dai, W., Chen, J., Gu, Y., & Zhao, Y. (2025a). The "side effects" of digitalization: A study on role overload and job burnout of employees. *PLOS ONE, 20*(4), e0322112.

Zhang, J., van Eerde, W., Liu, F., & Chen, W. (2025). Supervisory support for subordinates' use of information and communication technologies: Development and preliminary validation of a scale in a Chinese context. *Humanities and Social Sciences Communications, 12*, 946.

Zhou, J., Zhang, W., Fan, G., & Yue, X. (2026). Cross-cultural impact of information anxiety on employee mental health in digital workplaces: A comparative study between Chinese and Western contexts. *Frontiers in Psychology, 17*, 1775912.