

THE ROLE OF SUBJECTIVE WELL-BEING IN REDUCING TECHNOSTRESS AMONG TELECOMMUNICATION EMPLOYEES IN JAMBI

Nandini Febriani^{*1}, Rion Nofrianda², Beny Rahim³, Marlita Andhika⁴

^{1,2,3,4} Jambi University, Jambi, Indonesia

*Corresponding Author: nandinifebriani19@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 29 Mei 2026</p> <p>Revised : 15 Juni 2026</p> <p>Accepted : 23 Juni 2026</p> <p>Publication : 30 Juni 2026</p> <hr/> <p>Keywords: Employee, Transformational Organizational, Subjective Well-Being, Technostress.</p> <p>Kata Kunci: Karyawan, Transformasi Organisasi, Subjective Well-Being, Technostress.</p> <hr/> <p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	<p>Abstract: <i>This was conducted to examine post-transformation work dynamics at PT. X's Jambi Branch, the transformation that took place increased technology-based work demands in digital work environment, which subsequently triggered the onset of technostress. These conditions manifest ad emotional exhaustion, anxiety, and decreased motivation due to increased digital workloads, which ultimately pose a risk to employees subjective well-being. Therefore, this study aims to analyze the negative relationship between subjective well-being and technostress. The study respondents consisted of employees at PT. X's Branch Jambi, totalling 59 individuals. The instruments used consisted of a subjective well-being scale based on Diener's (1984) theory developed by Cike et al. (2025), as well as a technostress scale based on the dimensions proposed by Tarafdar et al.'s (2007). The analysis results show a correlation indicating a significant negative correlation between subjective well-being and technostress. This means that the higher an employee's subjective well-being, the lower their technostress.</i></p> <p>Abstrak: Penelitian dilakukan untuk meneliti dinamika kerja pascatransformasi di PT. X Branch Jambi, transformasi yang terjadi meningkatkan tuntutan kerja berbasis teknologi di lingkungan kerja digital yang selanjutnya memicu timbulnya <i>technostress</i>. Kondisi ini berupa kelelahan emosional, kecemasan, dan penurunan motivasi akibat peningkatan beban kerja digital, yang pada akhirnya berisiko terhadap penurunan <i>subjective well-being</i> karyawan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan negatif antara <i>subjective well-being</i> dengan <i>technostress</i>. Responden penelitian merupakan karyawan di PT. X Branch Jambi yang berjumlah 59 orang. Instrumen yang digunakan terdiri dari skala <i>subjective well-being</i> berdasarkan teori Diener (1984) yang dikembangkan oleh Cike, Rahim, dan Periantalo (2025), serta skala <i>technostress</i> berdasarkan dimensi Tarafdar et al. (2007). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif signifikan antara <i>subjective well-being</i> dengan <i>technostress</i>. Artinya, semakin tinggi <i>subjective well-being</i> karyawan, maka semakin rendah <i>technostress</i> yang dialaminya. Secara deskriptif, kedua variabel berada pada kategori sedang.</p>
---	---

INTRODUCTION

Perubahan organisasi merupakan proses terencana yang melibatkan modifikasi struktur, kebijakan, dan cara kerja suatu perusahaan dengan tujuan meningkatkan kemampuan organisasi dalam menanggapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Daulay *et al.*, 2025). Perubahan yang terjadi tidak hanya mencakup penyesuaian teknis, melainkan juga berdampak langsung pada karyawan melalui perubahan tuntutan kerja, komunikasi dan koordinasi, serta penyesuaian ulang cara kerja (Putri, 2023). Oleh karena itu, ketika perubahan organisasi memperkenalkan sistem baru dan alur kerja yang berbeda, karyawan dituntut untuk memperoleh keterampilan baru dan menyesuaikan pola kerja, sehingga proses perubahan sering kali berdampak pada kesejahteraan psikologis pekerja (Syafitri *et al.*, 2025). Perubahan organisasi secara masif juga terjadi di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam beberapa tahun terakhir.

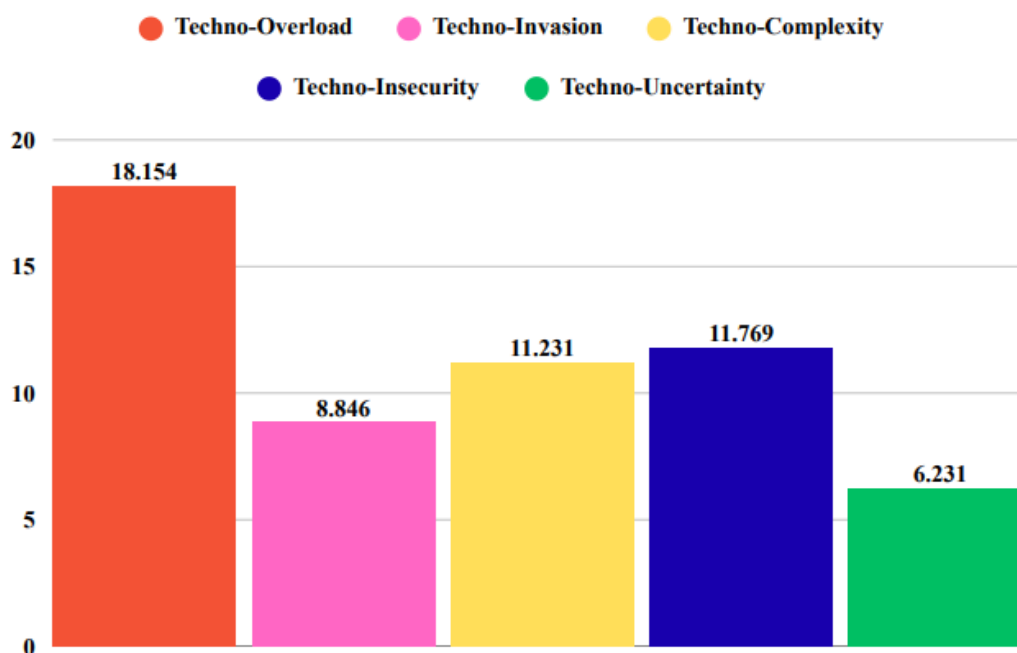
Rencana strategis perubahan turut diimplementasikan oleh PT. X Indonesia, sebagaimana tercermin dalam laporan tahunan 2023 dan kebijakan restrukturisasi periode 2020-2024 (BUMN, 2024). Selama periode 2023-2024, berlangsung dua gelombang perubahan organisasi di PT. X yang berdampak pada penyederhanaan unit kerja, mencakup penggabungan (*merger*) dan pemisahan unit (*spin-off*) bisnis utama serta integrasi aset (Laporan Tahunan, 2024). Gelombang perubahan organisasi yang mencakup dua restrukturisasi dalam kurun waktu kurang dari dua tahun, menciptakan perubahan sistem kerja dan unit operasional secara massif.

Dinamika perubahan organisasi yang relatif cepat ini, berimplikasi pada tuntutan adaptasi karyawan terhadap sistem digital baru, prosedur kerja yang diperbarui, serta reposisi peran dan tanggung jawab (Backhaus *et al.*, 2024). Salah satu konsekuensi yang muncul adalah *technostress*, yaitu stres yang berkembang seiring percepatan kemajuan teknologi, dan timbul akibat tuntutan penyesuaian terhadap perangkat kerja digital serta sistem kerja yang terus diperbarui (Ayyagari *et al.*, 2011; Fahusli *et al.*, 2021). Sejalan dengan itu, temuan dari penelitian Fuglseth dan Sørebo (2014) pada perusahaan teknologi di Skandinavia, mengungkapkan bahwa semakin tinggi intensitas penggunaan teknologi informasi dan semakin cepat laju perubahan internal di organisasi, maka semakin tinggi tingkat *technostress* yang dialami karyawan.

Secara konseptual, *technostress* didefinisikan sebagai kondisi stres negatif yang dialami individu akibat ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan penggunaan teknologi informasi yang terus berkembang (Tarafdar *et al.*, 2007). *Technostress*

merupakan istilah kontemporer yang pertama kali dicetuskan oleh Psikolog Klinis Craig Brod (1984), mengonseptualisasikan *technostress* sebagai penyakit modern yang disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang menghadapi atau mengatasi TIK secara sehat. *Technostress* merupakan gabungan antara teknologi dan stres, yaitu adanya efek negatif dari hubungan antara individu dan hal-hal yang berkaitan dengan penggunaan teknologi (Umida & Chrisnatalia, 2025).

Technostress lebih lanjut dikembangkan oleh Tarafdar *et al.* (2007), menemukan bahwa *technostress* merupakan konstruk multidimensi yang terdiri dari: (1) *Techno-overload*, merujuk pada kondisi dimana teknologi mendorong individu untuk bekerja lebih cepat dalam proses penyelesaian tugas, dan meningkatnya intensitas waktu karyawan dalam menggunakan teknologi, (2) *Techno-invasion*, ditandai dengan hilangnya batas antara kehidupan profesional dan pribadi akibat konektivitas teknologi yang selalu terhubung; (3) *Techno-complexity*, yaitu perasaan tidak mampu mengikuti kompleksitas sistem teknologi baru; (4) *Techno-insecurity*, yakni kekhawatiran akan digantikan oleh rekan atau teknologi yang lebih kompeten; dan (5) *Techno-uncertainty*, muncul akibat perubahan dan pembaruan teknologi yang terlalu cepat dan terus-menerus. Berdasarkan hal ini, penting bagi perusahaan untuk mengetahui berbagai gejala yang dialami karyawan. Temuan survei menemukan fenomena *technostress* pada salah satu perusahaan telekomunikasi yang ada di Kota Jambi, yaitu PT. X Branch Jambi.



Sumber: Pengolahan Data Oktober 2025

Figure 1 Diagram Hasil Temuan Survei *Technostress*

Hasil survei menunjukkan bahwa dimensi *techno-overload* memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dimensi *technostress* lainnya, mengindikasikan bahwa peningkatan volume dan intensitas kerja digital menjadi sumber utama tekanan psikologis karyawan pascatransformasi. Implementasi dan migrasi sistem yang berkelanjutan, mendorong karyawan mengelola berbagai *platform* kerja bersamaan, pemenuhan target operasional, sehingga meningkatkan beban kognitif dan kelelahan emosional (Ayyagari *et al.*, 2011).

Berdasarkan hasil survei pada dimensi lainnya, yakni *techno-complexity*, *techno-insecurity*, dan *techno-invasion* menunjukkan kontribusi nyata terhadap tekanan psikologis, tercermin dari kesulitan adaptasi terhadap sistem yang kompleks, kekhawatiran terhadap perubahan organisasi, serta menipisnya batas waktu kerja dan kehidupan pribadi (Ragu-Nathan *et al.*, 2008). Dimensi *techno-uncertainty* relatif lebih rendah, mengindikasikan bahwa sebagian karyawan telah mengembangkan mekanisme adaptasi (Ayyagari *et al.*, 2011). Secara keseluruhan, survei menemukan bahwa proses transformasi yang tidak disertai penyesuaian pola kerja dan pengelolaan beban tugas, berpotensi memperkuat *technostress* karyawan PT. X Branch Jambi.

PT. X Branch Jambi sebagai perusahaan berbasis teknologi telah menghadapi tuntutan operasional yang membuat karyawan selalu siaga (*always-on*), namun kajian mengenai dinamika kesejahteraan mereka dalam menghadapi tekanan teknologi yang unik ini masih sangat terbatas. Oleh karena, pemetaan masalah *technostress* di PT. X Branch Jambi belum teridentifikasi secara komprehensif, sehingga berpotensi menimbulkan implikasi jangka panjang berupa menurunnya kepuasan kerja hingga meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*).

Faktor demografis yang memengaruhi *technostress* terbagi menjadi dua, yakni faktor mayor meliputi jenis kelamin dan *computer confidence* dan faktor minor yang terdiri dari usia, pendidikan formal, dan *computer experience*. Sebagaimana diungkapkan oleh Tarafdar *et al.* (2011), tujuh konsekuensi negatif yang signifikan bagi individu dan organisasi meliputi: (1) memburuknya beban peran, (2) meningkatnya konflik peran (peran di rumah dan peran dalam pekerjaan), (3) menurunnya kepuasan kerja, (4) penurunan inovasi dalam pengerjaan tugas, (5) turunnya produktivitas, (6) ketidakpuasan terhadap sistem informasi yang digunakan, dan (7) melemahnya komitmen organisasi.

Dampak dari berbagai konsekuensi negatif *technostress* yang ditemukan pada lokasi penelitian ini berujung pada ancaman terhadap kesejahteraan psikologis

karyawan, khususnya *subjective well-being*. Berdasarkan temuan Hang *et al.* (2022) dalam Saleem dan Malik (2023), mengungkapkan adanya asosiasi negatif yang jelas antara keseluruhan dan semua dimensi *technostress*. Temuan Datta *et al.* (2024) menemukan bahwa *technostress* memiliki dampak negatif langsung terhadap karyawan di perusahaan teknologi, meskipun efek ini dapat diperlemah oleh faktor seperti otonomi lokasi kerja.

Subjective well-being merupakan konsep dalam psikologi positif yang menggambarkan sejauh mana individu mengevaluasi kualitas hidup mereka secara subjektif, mencakup aspek kognitif berupa penilaian kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif (Diener, 1984; Veenhoven, 2012). Lebih lanjut, fenomena penurunan kesejahteraan karyawan juga peneliti temukan pada karyawan di PT. X *Branch* Jambi. Dimana, dinamika kerja pascatransformasi ini memunculkan frustrasi, penurunan motivasi, serta berkurangnya afek positif yang secara keseluruhan berpotensi menurunkan karyawan di perusahaan tersebut. Sebagaimana dijelaskan dalam teori *Job Demands-Resources*, beban kerja tinggi tanpa kompensasi sumber daya organisasi dapat menurunkan dan meningkatkan risiko kelelahan (Claes *et al.*, 2023).

Berdasarkan paparan fenomena dan landasan teoritis yang telah dijelaskan, terlihat adanya kesenjangan (*gap*) antara tuntutan teknologi yang tinggi dengan kemampuan sumber daya manusia untuk mengimbangnya. Kondisi ini mendorong munculnya *technostress* yang tidak hanya berdampak pada aspek operasional, tetapi juga mengancam kesejahteraan psikologis melalui peningkatan afek negatif. Kesenjangan tersebut menemukan relevansi yang kuat di PT. X *Branch* Jambi, di mana kondisi pascatransformasi justru menempatkan karyawan pada risiko penurunan yang serius. Namun, pemetaan masalah *technostress* di PT. X *Branch* Jambi belum teridentifikasi secara komprehensif.

Sehingga kondisi inilah yang menjadi fokus penelitian, mengenai sejauh mana *technostress* berkorelasi terhadap karyawan di PT. X *Branch* Jambi. Penelitian ini perlu untuk dilakukan mengingat PT. X *Branch* Jambi sebagai perusahaan berbasis teknologi, sedang menghadapi tuntutan transformasi yang secara langsung berdampak pada dinamika kerja dan kesejahteraan karyawannya (T, 2024). Pemilihan variabel dan *technostress* dalam penelitian ini didasari oleh temuan lapangan dan logika teoretis berupa penelitian-penelitian terdahulu yang kuat mengenai hubungan sebab-akibat di lingkungan kerja digital. Upaya mengintegrasikan kedua variabel ini, peneliti menawarkan kebaruan (*novelty*) dalam mengeksplorasi konteks perusahaan

telekomunikasi di Kota Jambi yang selama ini belum banyak tersentuh oleh kajian empiris serupa.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *subjective well-being* dengan *technostress* pada karyawan di PT. X Branch Jambi, serta untuk menganalisis gambaran masing-masing variabel penelitian. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan serta mampu menambah pengetahuan dan referensi yang berkualitas, terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan metode korelasional. Metode korelasional ini ditujukan untuk melihat hubungan antarvariabel yang hendak diteliti (Periantalo, 2019). Adapun pengambilan data kuesioner dilakukan dalam satu waktu, sehingga sifat penelitian ini adalah *cross sectional*. Responden penelitian merupakan karyawan di PT. X Branch Jambi yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria inklusi penelitian terdiri atas 3, yaitu, sampel merupakan karyawan non-organik dan karyawan *outsourcing*, memiliki pengalaman masa kerja minimal 1 tahun, serta menggunakan perangkat kerja digital dalam operasional harian. Hal ini perlu diketahui, agar responden penelitian relevan terhadap variabel yang akan dikaji.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara *online* dalam rentang 24 April hingga 4 Mei tahun 2026. Instrumen yang digunakan berbentuk skala Likert, yang terdiri dari skala *subjective well-being* oleh Cike, Rahim, dan Periantalo (2025). Skala ukur ini disusun berdasarkan teori *subjective well-being* oleh Diener (1984) sebanyak 30 aitem, pada masing-masing komponen terdapat 10 aitem. Sementara itu, skala *technostress* telah peneliti kembangkan berdasarkan teori Tarafdar *et al.* (2007), berjumlah 26 aitem. Adapun nilai validitas logis skala ini sebesar 0.8072 dengan nilai reliabilitas 0.907, artinya skala memiliki nilai statistik yang baik sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Teknik analisis pada penelitian ini meliputi statistik deskriptif berupa distribusi frekuensi, ukuran tendensi sentral, dan ukuran variabilitas. Uji asumsi lebih dulu dilakukan, meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak ($p > 0.05$). Karena jumlah sampel dalam penelitian ini melebihi 50 responden ($n = 59$), digunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Sementara itu, uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa

hubungan antarvariabel bersifat linear ($p\text{-value} < 0.05$). Pengujian hipotesis dilakukan setelah uji asumsi terpenuhi. Oleh karena, teknik korelasi perlu menyesuaikan dengan karakteristik data dari hasil uji asumsi. Seluruh analisis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program JASP (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*) versi 0.96.00.

RESULT AND DISCUSSION

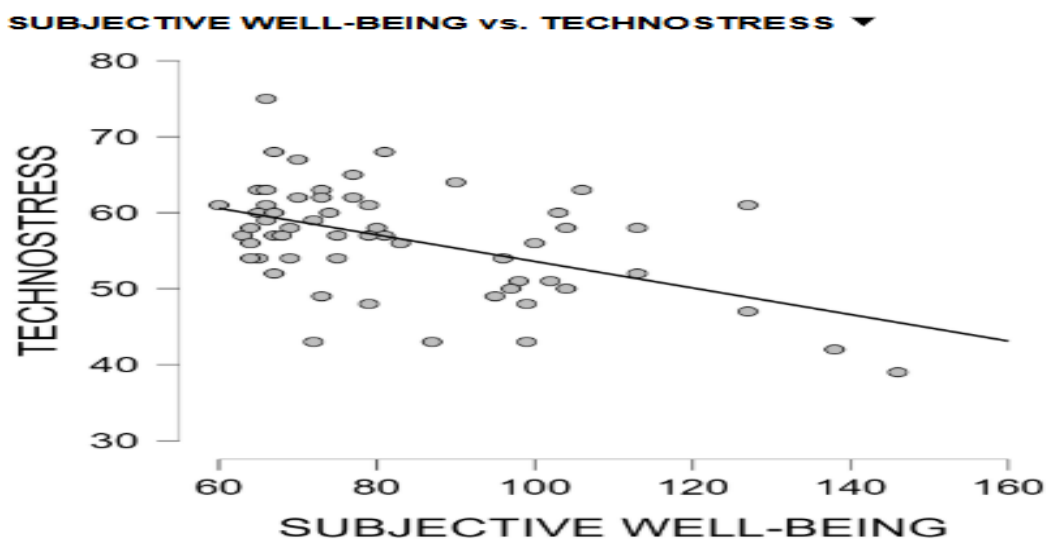
Hasil analisis penelitian yang dilakukan kepada 59 karyawan di PT. X Branch Jambi menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara *subjective well-being* dengan *technostress* ($r = -0.378$, $p = 0.003$). Uji korelasi yang digunakan yaitu *Spearman's-Rho*. Metode non-parametrik ini dipilih karena kesesuaiannya terhadap data penelitian yang tidak sepenuhnya memenuhi uji asumsi. Oleh karena, distribusi variabel X (*subjective well-being*) tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian dapat dilihat sebagaimana berikut:

Table 1 Hasil Uji Korelasi Spearman's - Rho

Koefisien Korelasi (r)	p-Value	Keterangan
- 0.378	0.003	Korelasi Negatif Signifikan

Source: JASP 0.96.00

Nilai koefisien negatif menunjukkan kedua variabel bergerak lawan arah, artinya semakin tinggi variabel X (*subjective well-being*) maka semakin rendah variabel Y (*technostress*) yang dimiliki karyawan, begitupun sebaliknya. Hasil ini dapat dilihat dari *scatter plot*, sebaran data menurun dari kiri atas ke kanan bawah mengonfirmasi bahwa kedua variabel dalam penelitian memiliki hubungan negatif.



Source: JASP 0.96.00

Figure 2 Scatter Plot Subjective Well-Being – Technostress

Sebaran data *scatter plot* menyajikan bahwa pola mengikuti garis lurus dengan arah menurun (*negative trend*). Sebaran tersebut menandakan bahwa peningkatan *subjective well-being* cenderung akan diikuti oleh penurunan tingkat *technostress* bagi karyawan PT. X Branch Jambi.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Cuadrado *et al.* (2024) yang menemukan korelasi negatif signifikan antara *subjective well-being* dan *technostress*, di mana individu dengan tingkat *subjective well-being* yang lebih tinggi secara konsisten menunjukkan pengalaman *technostress* yang lebih rendah. Lebih lanjut, Cuadrado *et al.* (2024) membuktikan bahwa komponen afek positif pada *subjective well-being*, merupakan penentu utama dari tinggi atau rendahnya tingkat *technostress* individu. Temuan penelitian ini mengungkapkan, individu yang didominasi oleh pengalaman positif cenderung memiliki ketahanan psikologis yang lebih besar dalam menghadapi tuntutan teknologi. Hasil turut didukung oleh temuan Datta *et al.* (2024), menyatakan seluruh dimensi *technostress* dapat menurunkan *subjective well-being* karyawan.

Hasil korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antarvariabel terbukti signifikan, dengan kekuatan korelasi tergolong lemah. Hal ini memberikan gambaran bahwa *subjective well-being* bukan satu-satunya variabel yang berhubungan terhadap *technostress* karyawan. Berkenaan dengan ini, lemahnya kekuatan korelasi dipahami bahwa hubungan antara *subjective well-being* dan *technostress* dapat dilihat dengan mengintegrasikan variabel-variabel lainnya. Beberapa variabel tersebut tidak diikutsertakan dalam penelitian ini, namun berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan negatif antara *subjective well-being* dengan *technostress*.

Analisis temuan variabel moderator dan variabel mediator tersebut, peneliti lakukan dengan meninjau beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji *subjective well-being* dengan *technostress*. Ditemukan beberapa variabel moderator dan mediator, di antaranya *perceived organizational commitment* (Hessari, Daneshmandi, & Nategh, 2024), literasi digital dan kinerja karyawan (Pengfei *et al.*, 2026), *self-efficacy* teknologi dan *mindfulness* (Harunavamwe & Kanengoni, 2023), *location autonomy* (Datta *et al.*, 2024), serta *digital internal communication* (Raj & Goute, 2025). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lemahnya kekuatan korelasi dipahami bahwa hubungan antara *subjective well-being* dan *technostress* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Selain itu, kondisi lain yang dapat memicu lemahnya kekuatan

korelasi tersebut, yaitu distribusi data responden yang menunjukkan sebaran relatif merata pada kedua variabel, berada di kategori sedang.

Berdasarkan temuan yang telah dijelaskan, hasil penelitian ini diharap dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan untuk melakukan langkah preventif. Langkah-langkah tersebut di antaranya, merancang program kesejahteraan karyawan yang mencakup layanan konseling guna meningkatkan motivasi serta keterlibatan kerja karyawan (Dharmik & Gajbhiye, 2026). Manajemen perusahaan juga dapat membuka forum berbagi strategi antarkaryawan dalam menghadapi tantangan teknis dan mendorong kolaborasi dengan tim IT (Harunavamwe & Kanengoni, 2023).

Selain itu, dalam upaya meminimalisir meningkatnya kondisi *technostress* ke tahap yang lebih tinggi, manajemen perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi dan penyederhanaan sistem digital atau aplikasi kerja, serta menetapkan kebijakan yang ketat mengenai batasan komunikasi di luar jam operasional (Schmitt, Breuer, & Wulf, 2021). Dengan demikian, tingkat *technostress* karyawan di PT. X Branch Jambi dapat ditekan ke tingkat yang lebih rendah. Sehingga memungkinkan karyawan untuk memiliki *subjective well-being* yang lebih tinggi dengan menerapkan strategi yang efektif dan efisien dalam bekerja di tengah arus transformasi perusahaan yang berkelanjutan.

Kondisi *technostress* tingkat sedang yang ditemukan dalam penelitian merupakan hal baru, bahwa meskipun PT. X Branch Jambi merupakan lingkungan kerja yang bergerak di bidang teknologi, hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan tetap merasakan tekanan akibat penggunaan teknologi dalam bekerja. Temuan ini menemukan pola yang berbeda dengan temuan penelitian oleh Tarafdar *et al.* (2011), mengemukakan bahwa pengalaman penggunaan komputer yang lebih lama pada karyawan IT, cenderung mengalami tingkat *technostress* yang lebih rendah.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perkembangan dan tuntutan teknologi kerja tetap berpotensi menimbulkan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan kesiapan individu serta dukungan organisasi yang memadai. Hasil ini dapat menjadi landasan empiris bagi PT. X Branch Jambi untuk memberikan perhatian lebih terhadap kondisi kesejahteraan psikologis karyawan, sebagai strategi dalam menekan risiko *technostress* di lingkungan kerja digital.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara *subjective well-being* dan *technostress* yang signifikan. Artinya, semakin tinggi *subjective well-being*, maka semakin rendah pula *technostress* yang dirasakan

karyawan. Hasil temuan ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika hubungan antara *subjective well-being* dan *technostress* pada karyawan non-organik dan karyawan *outsourcing* di PT. X Branch Jambi. Dengan demikian, karyawan yang secara subjektif menilai kehidupannya memiliki kepuasan hidup yang tinggi, dominasi pengalaman afek positif, dan minimnya afek negatif cenderung lebih mampu dalam menghadapi tuntutan kerja berbasis teknologi, sehingga dapat melindungi mereka dari risiko *technostress* yang berdampak terhadap penurunan kesejahteraan psikologis.

CONCLUSION

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *subjective well-being* dengan *technostress* pada karyawan di PT. X Branch Jambi. Korelasi negatif antarvariabel mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat *subjective well-being* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *technostress* yang dialaminya, begitupun sebaliknya. Kekuatan korelasi menandakan bahwa kontribusi *subjective well-being* terhadap peningkatan ataupun penurunan *technostress* dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perkembangan dan tuntutan teknologi kerja tetap berpotensi menimbulkan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan kesiapan individu serta dukungan organisasi yang memadai. Meskipun demikian, hasil penelitian ini tetap memberikan kontribusi terhadap bidang keilmuan, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Sekaligus menjadi landasan empiris bagi PT. X Branch Jambi untuk memberikan perhatian lebih terhadap kondisi kesejahteraan psikologis karyawan, sebagai strategi dalam menekan risiko *technostress* di lingkungan kerja digital.

REFERENCES

- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). TECHNOSTRESS: TECHNOLOGICAL ANTECEDENTS AND IMPLICATIONS. *MIS Quarterly Research Article*, 35(4), 831–858. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Backhaus, I., Lohmann-Haislah, A., Burr, H., Nielsen, K., Tecco, C., & Dragano, N. (2024). ORGANIZATIONAL CHANGE: CHALLENGES FOR WORKPLACE PSYCHOSOCIAL RISKS AND EMPLOYEE MENTAL HEALTH.
- BUMN, K. (2024). LAPORAN KINERJA KEMENTERIAN BADAN USAHA MILIK NEGARA.

- Cike, A., Periantolo, J., & Rahim, B. (2025). ANALYSIS OF SUBJECTIVE WELL-BEING AMONG TEACHERS AT SLBN PROF. DR. SRI SOEDEWI MASJCHUN. *Crossroad Research Journal*, 2(6), 1–23. <https://doi.org/10.61402/crj.v2i6.527>
- Claes, S., Vandepitte, S., Clays, E., & Annemans, L. (2023). HOW JOB DEMANDS AND JOB RESOURCES CONTRIBUTE TO OUR OVERALL SUBJECTIVE WELL-BEING. *Frontiers in Psychology*, July, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1220263>
- Cuadrado, D., Otero, I., Martinez, A., Paris, T., & Moscoso, S. (2024). PREDICTING TECHNOSTRESS: THE BIG FIVE MODEL OF PERSONALITY AND SUBJECTIVE WELL-BEING. *PLoS ONE*, 19(11), 5–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0313247>
- Datta, P., Balasundaram, Sathiyaseelan Nair, S., & Aranha, R. (2024). MODERATING ROLE OF LOCATION AUTONOMY ON TECHNOSTRESS AND SUBJECTIVE WELLBEING IN INFORMATION TECHNOLOGY COMPANIES. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 616–626. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.48](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.48)
- Daulay, M. B., Sihombing, T., & Siahaan, A. Y. S. (2025). CHANGE MANAGEMENT IN THE EQUALIZATION OF SUPERVISORY POSITIONS TO FUNCTIONAL POSITIONS IN THE PADANG LAWAS DISTRICT GOVERNMENT. 4(3), 865–878.
- Dharmik, S. U., & Gajbhiye, P. A. (2026). A STUDY ON EMPLOYEE STRESS MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY AT TECH MAHINDRA NAGPUR. *International Journal of Innovative Research in Technology*, 12(12), 7000–7011.
- Diener, E. (1984). SUBJECTIVE WELL-BEING. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Fahusli, M., Ahmad, K., & Ayyash, M. M. (2021). THE INFLUENCE OF TECHNOSTRESS FACTORS ON INFORMATION SYSTEM SUCCESS. *Jurnal Teknologi Maklumat Dan Multimedia Asia-Pasifik*, 10(2), 110–121. <https://doi.org/10.17576/apjitm-2021-1002-08>
- Fuglseth, A. M., & Sørrebø, Ø. (2014). THE EFFECTS OF TECHNOSTRESS WITHIN THE CONTEXT OF EMPLOYEE USE OF ICT. *Computers in Human Behavior*, 40, 161–170. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.07.040>
- Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2023). TECHNOLOGY SELF-EFFICACY AND MINDFULNESS AS COPING STRATEGIES FOR TECHNOSTRESS IN HYBRID WORK SETTINGS. In *Conflict Management - Organizational Happiness, Mindfulness, and Coping Strategies* (pp. 1–17).
- Periantalo, J. (2019). PENELITIAN KUANTITATIF UNTUK PSIKOLOGI (Dimaswisd (Ed.); II). Pustaka Pelajar.

- Putri, S. K. (2023). TRANSFORMING ORGANIZATIONAL CULTURE: A ROADMAP FOR SUCCESSFUL CHANGE MANAGEMENT. *Pinisi Discretion Review*, 6(2), 275–280.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., & Ragu-Nathan, B. S. (2008). THE CONSEQUENCES OF TECHNOSTRESS FOR END USERS IN ORGANIZATIONS: CONCEPTUAL DEVELOPMENT AND EMPIRICAL VALIDATION. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Saleem, F., & Malik, M. I. (2023). TECHNOSTRESS, QUALITY OF WORK LIFE, AND JOB PERFORMANCE: A MODERATED MEDIATION MODEL. *Journal Behavioral Sciences*, 13(1014), 1–17. <https://doi.org/10.3390/bs13121014>
- Schmitt, J. B., Breuer, J., & Wulf, T. (2021). FROM COGNITIVE OVERLOAD TO DIGITAL DETOX: PSYCHOLOGICAL IMPLICATIONS OF TELEWORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *Computers in Human Behavior*, 124(May), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106899>
- Syafitri, N., Sari, D. P., Sina, U. I., Kota, L. B., Baja, K. L., Batam, K., & Riau, K. (2025). KEPEMIMPINAN DIGITAL SEBAGAI KUNCI ADAPTASI KARYAWAN DI TENGAH TRANSFORMASI TEKNOLOGI. 4(2), 168–181. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4842>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). THE IMPACT OF TECHNOSTRESS ON ROLE STRESS AND PRODUCTIVITY. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., & Ragu-Nathan, B. S. (2011). CROSSING TO THE DARK SIDE: EXAMINING CREATORS, OUTCOMES, AND INHIBITORS OF TECHNOSTRESS. *Communications of the ACM*, 54(9), 113–120. <https://doi.org/10.1145/1995376.1995403>
- Telkom, I. (2024). REACHING NEW HEIGHTS. *Laporan Tahunan Telkom*, 72(4), 32–33.
- Umita, R. D., & Chrisnatalia, M. (2025). PERAN BURNOUT DALAM MEMEDIASI PENGARUH ANTARA TECHNOSTRESS TERHADAP JOB PERFORMANCE PADA KARYAWAN TEKNOLOGI INFORMASI. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(6), 5802–5811. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i6.8082>
- Veenhoven, R. (2012). HAPPINESS: ALSO KNOWN AS ‘LIFE-SATISFACTION’ AND ‘SUBJECTIVE WELL-BEING’. *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research*, 63–77. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-2421-1>