



Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 6, (1), 2022, 27-46

## JURNAL INSPRASI BISNIS & MANAJEMEN

Published every Juni and Desember e-ISSN: 2579-9401, p-ISSN: 2579-9312  
Available online at: <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>



### Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan IT yang melakukan WFH: mediasi kesejahteraan di tempat kerja

Netty Laura S., Dwi Winda Meidina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Indonesia

**Abstract:** *The purpose of this study is to analyze the factors that influence technostress, and analyze innovation culture, technostress, WFC, burnout on performance with WWB as a mediating variable. The sampling method in this study was used to distribute online questionnaires with 295 IT employees who were doing WFH in the last six months. The analytical approach in this study used path analysis. The results showed that: Innovation culture and technostress have a significant effect on technostress. Technostress, burnout, and WFC have a significant effect on performance. Technostress has a significant effect on WWB, while burnout and WFC variables have no significant effect on WWB. WWB mediates significantly between the effect of technostress on performance, but WWB is not able to mediate the effect of burnout on performance and not mediate work-family conflict on performance.*

**Keywords:** *Innovation Culture; Performance; Self-efficacy; Stress; Work-Family Conflict; Well-Being*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi teknostres (budaya inovasi dan efikasi diri). Serta, menganalisis pengaruh teknostres, WFC, burnout terhadap kinerja dengan WWB sebagai variabel mediasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner secara online dengan 295 karyawan di bidang IT yang melakukan WFH 6 bulan terakhir sebagai sample penelitian. Pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: Budaya inovasi dan teknostres signifikan terhadap teknostres. Teknostres, burnout dan WFC signifikan terhadap kinerja. Teknostres berpengaruh signifikan terhadap WWB, sedangkan variabel burnout dan WFC tidak signifikan terhadap WWB. WWB memediasi secara signifikan antara pengaruh teknostres terhadap kinerja, tetapi WWB tidak mampu memediasi pengaruh burnout dan juga WFC terhadap kinerja.*

**Katakunci:** *Budaya Inovasi; Efikasi Diri; Kinerja; Stres; Work-Family Conflict; Well-Being*

*Cronicle of Article :Received (31-12-2021); Revised (16-05-2022); Accepted (03-06-2022) and Published (27-06-2022).*

©2022 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

**Profile and corresponding author:** Netty Laura S. adalah Dosen Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Dwi Winda Meidina adalah Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. *Corresponding Author:* [dwindameidina@gmail.com](mailto:dwindameidina@gmail.com)

**How to cite this article :** Laura, N., & Meidina, D. W. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan IT yang melakukan WFH: mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 27–46.

Retrieved from : <https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm>

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang dinamis berdampak dengan dunia teknologi yang selalu melahirkan inovasi baru. Tidak bisa dipungkiri lagi, kemajuan teknologi membuat kegiatan bisnis mudah dijalankan. Pandemi yang disebabkan oleh adanya penyebaran virus *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19), membawa perubahan baru terhadap dunia dengan penerapan kegiatan sosial yang baru dan cara hidup yang baru (Ratten, 2020). Dengan harapan untuk menekan tingkat penyebaran COVID-19, pemerintah menerapkan kebijakan bekerja dari rumah terhadap beberapa sektor dan berdampak pada kegiatan perusahaan terutama di bidang IT. Perusahaan baiknya harus siap dalam menghadapi krisis yang akan datang, karena masing-masing perusahaan memiliki masalahnya masing-masing (KÁDÁROVÁ, 2010), terutama dalam hal ini adalah cara perusahaan mengelola sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan seseorang yang memiliki keinginan dan kemampuan untuk memberikan usaha terbaiknya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Rivai, 2004). Sebagai penggerak utama kegiatan perusahaan, penting bagi pemimpin perusahaan menjaga dan mengetahui kondisi SDM di perusahaannya, dikarenakan kinerja dari sumber daya manusia merupakan tolak ukur untuk kesuksesan perusahaan. Karyawan IT mungkin tidak lagi asing dengan penggunaan teknologi dan bekerja secara jarak jauh, tetapi ini tentu saja berbeda dengan keadaan yang dialami setahun belakangan ini. Adanya karantina dan *lockdown* serta rentannya tertular *virus* COVID-19 harus diperhitungkan sebagai cerita baru dalam pekerjaan secara jarak jauh di tengah krisis. Bao *et al.* (2020) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa kebijakan WFH juga mungkin memiliki dampak yang berbeda pada kinerja karyawan terutama pada karyawan yang berkaitan erat dengan teknologi.

Perkembangan di dunia teknologi, permintaan *client* yang terkadang berbeda dengan kemampuan karyawan dan hal-hal yang ditawarkan oleh perusahaan, serta terbatasnya ruang komunikasi antar rekan kerja dapat memicu stress pada karyawan IT. Kelekatan penggunaan teknologi pada karyawan IT dapat memberikan dampak negatif atau teknostres yaitu golongan stres akibat penggunaan teknologi. Perkembangan teknologi serta adopsi baru dari kebaruan teknologi di perusahaan perlu dilakukan demi mempertahankan perusahaan dalam persaingan, salah satunya adalah dengan menerapkan budaya inovasi di perusahaan. Budaya inovasi dirasa perlu untuk diimplementasikan pada seluruh karyawan, agar penyerapan akan kebaruan teknologi dapat terjadi dengan minim hambatan. Dalam menjaga tingkat kinerja karyawan di tengah pekerjaan yang dinamis, tingkat efikasi diri karyawan sangatlah berpengaruh terhadap persepsi karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Bekerja dari rumah membutuhkan adaptasi baru dan salah satunya adalah penyesuaian terhadap keluarga. WFH dapat menghilangkan garis antara pekerjaan dan peran di rumah, sehingga rentan akan terjadinya *Work-Family Conflict*. Karatepe & Bekteshi (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa WFC tidak hanya terjadi kepada individu yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak, maka dari itu penelitian ini tidak mengukur status hubungan yang dimiliki karyawan dan berfokus pada karyawan yang melakukan pekerjaannya secara WFH karena besar kemungkinan terjadinya WFC atas WFH sebab adaptasi baru atas penerapan tersebut. Selain WFC, kondisi mental karyawan juga harus diperhatikan. Kinerja karyawan yang baik dilahirkan dari diri karyawan yang sehat baik fisik maupun mental. Kesehatan mental merupakan satu hal yang paling penting dan kadang terlupakan karena tidak terlihat bentuknya. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan tingkat emosional yang tidak stabil, kondisi tersebut biasa disebut sebagai *burnout* (Siagian,

2009). Kesejahteraan pekerja adalah faktor utama dalam keberlangsungan jangka panjang organisasi (ILO, 2009), karena alasan tersebut kesejahteraan di tempat kerja sangat penting untuk diperhatikan. Perhatian pemimpin akan pekerjaan yang diberikan terhadap karyawannya serta timbal balik yang diberikan akan berdampak baik pada perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena dan teori yang sudah dipaparkan, peneliti melihat pentingnya mengamati atau mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh *budaya inovasi*, *efikasi diri* pada teknostres dan pengaruh teknostres, *work-family conflict* juga *burnout* pada kinerja dengan *workplace well-being* sebagai variabel mediasi yang bertujuan agar pemimpin perusahaan dapat lebih memahami kondisi karyawan di perusahaan atas kebijakan yang dibuat perusahaan.

## KAJIAN LITERATUR

### Budaya Inovasi

*Innovation Culture* dapat diartikan sebagai “sejauh mana organisasi terus belajar dan mengembangkan pengetahuan dengan maksud untuk mengetahui dan mengisi kesenjangan antara kebutuhan pasar dan dengan apa yang ditawarkan perusahaan saat ini” (Ali & Park, 2016). Inovasi pada tingkat organisasi memperkenalkan pengadopsi potensial untuk memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang yang ada, organisasi yang menerapkan inovasi pada budaya organisasi dengan sumber daya yang tersedia cenderung menerapkan dan menciptakan banyak inovasi dan meningkatkan keunggulan kompetitif (Koo & Wati, 2011). Dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi adalah tolak ukur sejauh mana sebuah perusahaan dapat mengadopsi dan mengembangkan pengetahuan baru terhadap organisasi dengan mengikutsertakan sumber daya manusia, agar dapat memenuhi permintaan pasar yang ada.

### Efikasi Diri

Bandura (1997) mendefinisikan *Self-efficacy* atau efikasi diri sebagai situasi seseorang atau individu yang yakin dan

percaya bahwa dirinya sepenuhnya mempunyai kontrol atas hasil dari usaha yang telah diusahakan. Efikasi diri menekankan bahwa tindakan dan keberhasilan seseorang individu bergantung pada seberapa kuat hubungan antara apa yang dipikirkan oleh seorang individu dan tugas yang diberikan kepadanya (Compeau & Higgins, 2017). Baron dan Byrne (2005), juga mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan sebuah rasa yakin seseorang atas kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya atas tugas yang diberikan, untuk menggapai suatu tujuan dan dalam menemukan solusi dalam setiap hambatan.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai efikasi diri di atas, pengertian efikasi diri dapat disimpulkan sebagai rasa yakin dan percaya diri yang lahir dari seorang individu dalam menjalankan pekerjaannya dan mampu menyelesaikan pekerjaannya apapun hambatannya, karena kemampuan dan keyakinan yang mereka miliki. Dimensi dari efikasi diri menurut Bandura (1995) adalah *Level* (tingkat kesukaran tugas), *Generality* (keyakinan seseorang akan kemampuannya), *Strength* (kemampuan seseorang dalam menghadapi kesulitan).

### Teknostres

Teknostres disebabkan oleh adanya peningkatan yang memberikan dampak ketidakseimbangan antara seorang individu dan penggunaan teknologi, teknostres juga bisa disebut sebagai penyakit *modern* yang diadaptasi karena ketidakmampuan dalam menangani teknologi terbaru secara sehat (Brod, 1984). Arnetz dan Wiholm (1997), menambahkan bahwa teknostres adalah sebuah permasalahan mental dan psikologis yang biasa terjadi pada individu yang sangat bergantung pada komputer ataupun teknologi di dalam pekerjaan mereka.

Dari definisi yang sudah dijabarkan di atas, teknostres dapat disimpulkan sebagai suatu jenis stres yang bersumber dari teknologi, karena ketidakmampuan seorang individu dalam mengadopsi dan mengaplikasikan teknologi-teknologi terbaru dalam pekerjaan mereka, yang membuat

mereka merasa cemas akan keterbatasan kemampuannya di bidang pekerjaannya saat ini. Indikator teknostres menurut Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, dan Ragu-Nathan (2007) adalah: *Techno-overload* (situasi dimana user dipaksa bekerja lebih cepat), *Techno-invasion* (lekatnya penggunaan teknologi membuat buramnya garis kehidupan pribadi dan pekerjaan), *Techno-complexity* (kerumitan dalam penggunaan teknologi), *Techno-insecurity* (rasa tidak aman karena kurangnya penguasaan teknologi), dan *Techno-uncertainty* (situasi dimana perusahaan memperbaharui teknologi yang digunakan secara berkala).

### **Work-family Conflict**

Menurut teori peran, *work-family conflict* terjadi karena *interrole conflict* (Tsai, 2008). *Interrole conflict* disebabkan karena adanya tekanan yang muncul dari salah satu peran berlawanan dengan tekanan dari peran lainnya. Dimana tuntutan peran atau tugas dari satu aspek yaitu pekerjaan maupun keluarga, tidak sesuai dengan tuntutan peran dari lingkungan lainnya yaitu pekerjaan maupun keluarga (Tsai, 2008). Dengan kata lain, peran konflik tersebut mengacu pada interaksi negatif antara pekerjaan maupun keluarga, dan *work-family conflict* dapat disebabkan karena peran pada pekerjaan lebih dominan dan dapat memengaruhi peran keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). WFC sendiri bukan merupakan sebuah situasi khusus bagi seseorang yang sudah memiliki keluarganya sendiri, dalam hal ini mempunyai suami, istri maupun anak. Hal tersebut dikarenakan, baik seseorang yang masih sendiri maupun pasangan yang belum mempunyai anak keduanya memiliki kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga, yang berarti bahwa mereka memiliki kesulitan yang sama untuk menyelaraskan kebutuhan kerja dengan keluarga ataupun tanggung jawab lainnya (Choi & Kim, 2012).

Maka dari itu, *work-family conflict* juga dapat diartikan sebagai dampak dari ketidakmampuan seseorang untuk menyeimbangi peran-peran yang mereka miliki, yang disebabkan oleh besarnya

tanggung jawab salah satu peran (pekerjaan) yang berpengaruh pada satu peran lainnya (keluarga).

### **Burnout**

*Burnout* didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang disebabkan oleh waktu kerja yang berlebihan, tanda-tanda seseorang mengalami gejala *burnout* ditandai dengan merasa kelelahan secara emosional dan berperilaku negatif yang dapat merugikan diri sendiri maupun perusahaan (Kreitner & Kinicki, 2001). *Burnout* merupakan gejala kelelahan emosi baik mental maupun fisik didukung oleh situasi dari rendahnya harga diri dan efikasi diri dikarenakan stres yang tidak diatasi (Baron & Greenberg, 1990). Dengan kata lain, *burnout* adalah perburukan situasi akibat stres yang berkepanjangan, dimana membuat seorang individu merasa kelelahan baik secara mental maupun fisik. Terdapat tiga dimensi dari *burnout* yaitu: Kelelahan secara emosional, personalisasi, pencapaian pribadi (Maslach & Jackson, 1981).

### **Workplace Well-Being**

Kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being* merupakan rasa sejahtera yang karyawan peroleh dari pekerjaannya, dimana hal tersebut berhubungan dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai-nilai instrinsik maupun ekstrinsik dari suatu pekerjaan (*work values*) (Page, 2005). *Workplace well-being* dapat didefinisikan sebagai pertumbuhan diri, tujuan hidup, hubungan positif dengan rekan kerja lain, kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan keinginan juga kebutuhan individu itu sendiri, integrasi sosial dan kontribusi sosial (Harter, Schmidt, & Keyes, 2002). Berdasarkan penjelasan dari pengertian *workplace well-being* diatas, maka dapat dijelaskan bahwa *workplace well-being* adalah rasa sejahtera yang pekerja peroleh karena merasa pekerjaannya merupakan hal-hal yang bisa mereka atasi dan adanya dukungan dari organisasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Dimensi WWB menurut Page (2005), yaitu Intrinsik (mengenai perasaan individu atas pekerjaannya) dan ekstrinsik (mengenai situasi yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan).

### **Job Performance**

*Job Performance* (kinerja) didefinisikan oleh Bernardin dan Russell (1993) sebagai catatan hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas-aktivitas tertentu selama suatu periode. Edison, Anwar dan Komariyah (2016) mendefinisikan bahwa kinerja adalah luaran dari suatu proses yang merujuk dan diukur selama suatu waktu, yang didasari oleh ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil dari suatu periode waktu, dimana luaran dari hasil tersebut berlandaskan dari ketentuan dan kesepakatan yang sudah disetujui sebelumnya.

### **Kerangka Pemikiran**

#### **Pengaruh budaya inovasi terhadap teknostres**

Budaya inovasi pada penelitian ini merujuk pada budaya organisasi berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Koo dan Wati (2011). Penerapan budaya inovasi di perusahaan diharapkan dapat membawa kenyamanan di lingkungan kerja dan menjadi budaya yang mengakar dalam organisasi dengan dukungan yang perusahaan berikan pada karyawan. Dimana dukungan tersebut berperan dalam penerapan budaya inovasi untuk merendahkan tingkat stres karyawan terutama karena dampak dari pengadopsian dan penerapan teknologi yang terus berkembang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sofiana, Dewi dan Arrozi (2021) budaya organisasi perlu ditingkatkan dan juga dipertahankan sehingga dapat menurunkan tingkat stres, ini disebabkan bahwa baik dan buruknya budaya organisasi pada perusahaan berpengaruh secara langsung terhadap tingkat stres karyawan.

*H1: Budaya inovasi berpengaruh signifikan terhadap teknostres*

### **Pengaruh efikasi diri terhadap teknostres**

Individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki kepercayaan bahwa dirinya dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan atas pekerjaan yang telah diberikan yang berarti dapat mencapai hasil memuaskan dengan tingkat stres yang lebih rendah (Bandura, 1995). Semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki individu maka kemungkinan stres yang dialami oleh individu itu sendiri akan rendah dan juga berlaku pada sebaliknya. Syah (2020), dalam penelitiannya menjelaskan adanya pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap stres kerja, dimana semakin tinggi efikasi diri dari seorang individu maka semakin rendah kemungkinan karyawan merasakan stres kerja.

*H2: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap teknostres*

### **Pengaruh teknostres terhadap kinerja**

Kondisi sumber daya manusia pada perusahaan merupakan salah satu hal yang paling utama, ini dikarenakan kondisi karyawan memengaruhi kinerja yang karyawan berikan dalam kontribusinya pada perusahaan. Menurut Moeherton (2012, hal. 95) kinerja yaitu sebuah visualisasi sebuah pencapaian mengenai pelaksanaan suatu kegiatan ataupun kebijakan dalam hal ini demi mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang diwujudkan dengan perencanaan strategis dari suatu organisasi. Dalam perjalanan untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang stabil, agar tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Ekhsan dan Septian (2021), hubungan antara stres kerja dan kinerja berpengaruh signifikan, dimana semakin baik pengelolaan stres karyawan, maka akan memengaruhi kinerja karyawan.

*H3: Teknostres berpengaruh signifikan terhadap kinerja*

### **Pengaruh teknostres terhadap workplace well-being**

Dalam menjaga stabilitas jalannya perusahaan, perusahaan harus menjaga

kesejahteraan karyawan sebagai sumber daya manusia di tempat kerja. Karyawan yang memperoleh kesejahteraan di tempat kerja baik dalam terpenuhinya rasa puas akan ilmu yang ia miliki untuk pekerjaannya maupun dukungan dari perusahaan untuk membangun energi positif karyawan di dalam organisasi, akan menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Karyawan yang memperoleh rasa kesejahteraan yang positif merupakan pertanda bahwa tidak adanya perasaan stres yang dialami oleh karyawan tersebut (Shanafelt et al., 2005). Manita, Mawarpury, Khairani dan Sari (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara stres terhadap kesejahteraan, dimana jika tingkat stres rendah maka kesejahteraan yang karyawan rasakan akan meningkat.

*H4: Teknostres berpengaruh signifikan terhadap workplace well-being*

#### **Pengaruh *burnout* terhadap kinerja**

Didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang disebabkan oleh waktu kerja yang berlebihan, *burnout* dapat ditandai oleh kelelahan emosional dan kombinasi dari beberapa perilaku negatif (Kreitner & Kinicki, 2001). Karyawan yang mengalami *burnout* mengalami rasa tidak berdaya pada dirinya terhadap pekerjaan dan kehidupannya karena diliputi rasa lelah baik fisik maupun psikis yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan, dimana dalam hal ini sumber dari stres yang dialami adalah pekerjaannya itu sendiri. Penjelasan yang telah dipaparkan sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu adanya pengaruh antara *burnout* dengan kinerja (Ulfah, 2018).

*H5: Burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja*

#### **Pengaruh *burnout* terhadap workplace well-being**

Karyawan dengan tingkat *burnout* yang tinggi akan merasa bahwa dirinya tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, rasa lelah dan pikiran negatif akan membayangi individu selama melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang merasakan ketidaknyamanan dalam dirinya saat mengerjakan pekerjaan

akan berpengaruh pada WWB yang mereka rasakan. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan (Maheswari, Sofia, Kusumawati, & Magetsari, 2021).

*H6: Burnout berpengaruh signifikan terhadap workplace well-being*

#### **Pengaruh *work-family conflict* terhadap workplace well-being**

Adanya konflik peran atau peran yang bertumpukan yang dialami karyawan, dapat menyebabkan ketegangan dan memicu WFC dimana hal tersebut dapat berdampak pada kesejahteraan di tempat kerja (Efi & Parahyanti, 2021). Ketidakmampuan untuk berbagi pekerjaan dalam tanggung jawab di keluarga pada sesama anggota keluarga dapat berdampak pada perasaan kesejahteraan yang rendah dengan demikian mengakibatkan adanya pengaruh negatif yang lebih kuat antara WFC dan kesejahteraan (Hagqvist, Gådin, & Nordenmark, 2017).

*H7: Work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap workplace well-being*

#### **Pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja**

Wijayati, Kautsar dan Karwanto (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa WFC memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kinerja, dengan kata lain bahwa karyawan yang mengalami WFC dapat berdampak pada tingkat pencapaian kinerja karyawan. Kemudian, pada penelitian yang dilakukan oleh Soomro, Breitenecker, & Shah (2018) mengungkapkan bahwa WFC tidak signifikan terhadap kinerja.

*H8: Work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja*

#### **Pengaruh workplace well-being terhadap kinerja**

*Workplace well-being* merupakan rasa sejahtera karyawan akan hal-hal yang berkaitan di tempat kerja mereka, karyawan yang memperoleh kesejahteraan di tempat kerjanya akan merasa dihargai dan akan merasa aman akan pekerjaannya, sehingga

akan menimbulkan kinerja yang optimal yang dihasilkan oleh karyawan (Cholilah, 2019). Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hudin dan Budiani (2021), pada penelitiannya dijelaskan bahwa adanya pengaruh antara WWB dengan kinerja, yang berarti tingginya tingkat WWB yang karyawan rasakan akan berpengaruh pada kinerja yang meningkat dan optimal.

*H9: Workplace well-being berpengaruh signifikan terhadap kinerja*

### **Pengaruh teknostres terhadap kinerja yang dimediasi oleh workplace well-being**

Stres yang dialami oleh karyawan akan sangat memengaruhi kualitas dari kinerja karyawan, dalam hal ini adalah teknostres karena teknostres sendiri disebabkan oleh pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan (Ajayi, 2018). Hal ini penting untuk diperhatikan pada karyawan yang bekerja di bidang IT dengan penggunaan teknologi yang tinggi dan perkembangan teknologi serta permintaan pasar yang terus bervariasi. Penggunaan teknologi yang erat pada karyawan di bidang IT akan meningkatkan tingkat stres lebih tinggi jika karyawan dalam bidang tersebut tidak percaya akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki dukungan penuh dari perusahaan akan pekerjaannya akan merasa dihargai dan dapat memicu semangat serta menurunkan tingkat stres karyawan secara berkala. Kesejahteraan karyawan akan pekerjaannya memang sangatlah penting untuk diperhatikan karena itu merupakan sebuah ruang yang perusahaan berikan agar karyawan merasa nyaman dan penuh percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya berimbas pada kualitas kinerja yang dihasilkan.

*H10: Teknostres berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh workplace well-being*

### **Pengaruh burnout terhadap kinerja yang dimediasi oleh workplace well-being**

*Burnout* disebabkan oleh stres yang berlarut dalam periode yang panjang.

*Burnout* ditandai dengan perasaan lelah baik secara emosional maupun secara fisik, dimana hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja. Dalam pengaruhnya pada kinerja, *workplace well-being* mempunyai pengaruh positif pada kinerja, individu dengan kesejahteraan yang tinggi di tempat kerja akan merasa dihargai dan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, perasaan tersebutlah yang membantu peningkatan kinerja yang optimal (Almaududi, 2019; Cholilah, 2019). Karyawan yang mengalami sindrom *burnout* akan memerlukan waktu untuk kembali pada tingkat normal, maka dari itu lebih baik untuk menjaga dan menaruh perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan kerjanya, karena kedua hal tersebut akan berpengaruh atas naik turunnya kinerja.

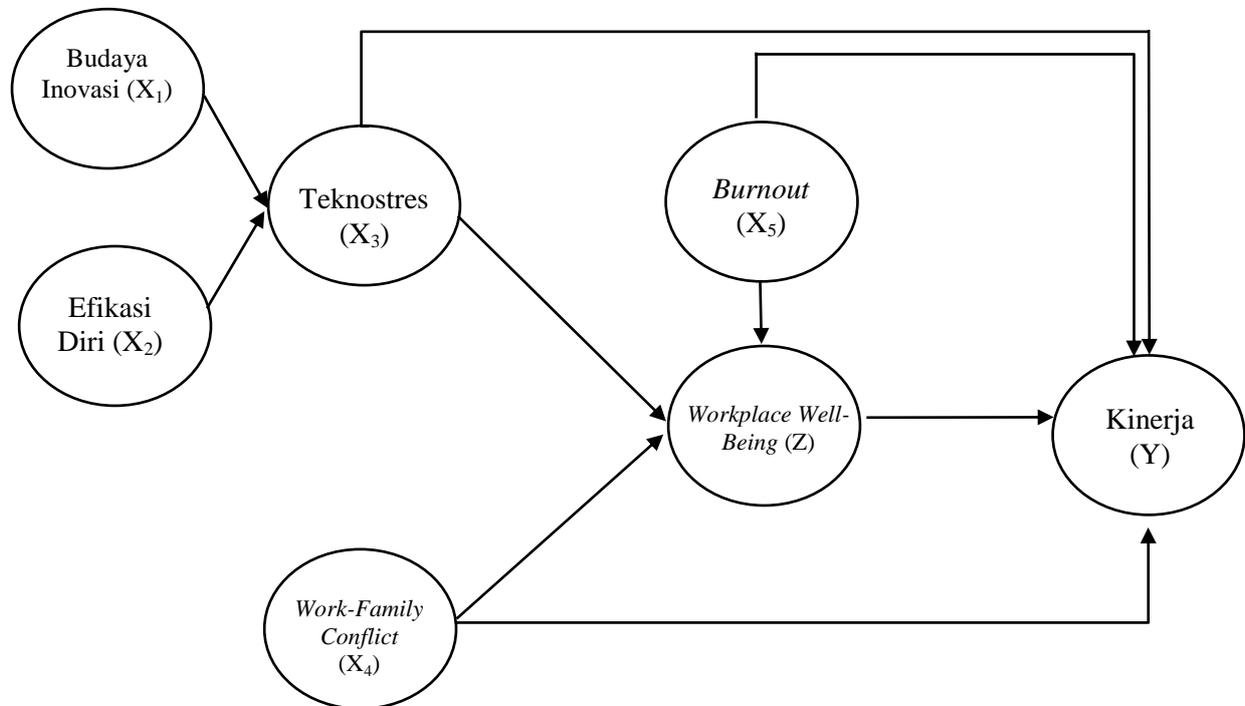
*H11: Burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh workplace well-being*

### **Pengaruh work-family conflict terhadap kinerja yang dimediasi oleh workplace well-being**

WFC disebabkan karena peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam banyak hal. Dimana partisipasi dalam satu peran terasa sulit karena peran lain yang lebih dominan (Greenhaus & Beutell, 1985). Peran yang lebih dominan ini biasanya dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat memakan waktu sehingga peran terhadap keluarga tidak bisa terpenuhi, adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga ini dapat memengaruhi tingkat stres karyawan jika dibiarkan terlalu larut. Pemimpin harus memahami kondisi karyawannya dan tidak memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dan memberikan kompensasi atau penghargaan terhadap karyawan atas kerja kerasnya dalam menjaga kinerja mereka untuk jalannya perusahaan. Hal tersebut diperlukan agar beban kerja dan *feedback* yang didapatkan karyawan dari perusahaan seimbang, sehingga karyawan dapat memberikan kualitas kinerja yang optimal.

*H12: Work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh workplace well-being*

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah dijabarkan, maka model hipotesis penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: diolah dari berbagai sumber

**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pola penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesa dari data-data yang dikumpulkan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan divisi IT yang melakukan pekerjaannya dari rumah selama 6 bulan terakhir. Dikarenakan populasi yang belum diketahui dengan pasti, ukuran sampel ditentukan dengan rumus Hair, yang mengatakan bahwa penentuan jumlah sampel yang *representative* yaitu, 5-10 dikali variabel indikator (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 59 buah dikali 5 yaitu 295 sampel yang digunakan pada penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat lima variabel bebas (*independent variable*), yaitu budaya inovasi ( $X_1$ ) dengan indikatornya adalah:

Pembelajaran dan pengembangan, keputusan diambil secara partisipatif, pemberian dukungan (Koo & Wati, 2011). Efikasi diri ( $X_2$ ) dengan indikator yang digunakan yaitu: Pribadi yang optimis, tertarik pada tugas, tugas dipandang sebagai tantangan, menguraikan pengerjaan tugas, mengatasi kesulitan dalam bekerja, memiliki upaya dalam bekerja, memiliki pengalaman, bersikap positif dalam beragam situasi, stres diolah dengan baik, berkomitmen dalam menjalankan tugas, yakin dalam menyelesaikan tugas, melakukan sesuatu dengan maksimal, percaya pada kemampuan diri sendiri (Bandura, 1997). Teknostres ( $X_3$ ) dengan indikatornya adalah: Peningkatan beban kerja karena teknologi, selalu terhubung dengan pekerjaan tanpa batas waktu karena teknologi, peningkatan kerumitan penggunaan teknologi, timbulnya rasa resah akan kemampuan penggunaan

teknologi, terjadinya pembaruan teknologi yang digunakan secara berkala (Tarafdar et al., 2007). *Work-family conflict* ( $X_4$ ) dengan indikatornya yaitu: tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga, kurangnya keterlibatan diri di keluarga karena pekerjaan, pekerjaan membuat individu kurang bertanggung jawab pada peran keluarga, tekanan dalam pekerjaan membuat individu tidak bisa memenuhi kewajiban pada keluarga, tuntutan pada pekerjaan membuat pekerjaan menjadi prioritas utama sehingga mengganggu aktivitas keluarga (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). *Burnout* ( $X_5$ ), dengan indikatornya adalah: Merasa tidak tenang dan mudah tersinggung, merasa terlalu bekerja keras di dalam pekerjaannya, tidak mempunyai energi menghadapi pekerjaan, frustrasi terhadap pekerjaan, menjadi pribadi yang sinis terhadap orang lain, pekerjaan direspon dengan negatif, tidak peduli dengan kualitas pekerjaan yang diberikan untuk perusahaan, menarik diri dari lingkungan pekerjaan, tidak ingin terlibat dalam lingkungan kerja, merasa tidak peduli terhadap apapun, kepercayaan akan kemampuan menurun, merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, kehilangan kepercayaan, merasa tidak kompeten, merasa pekerjaan yang dilakukan sia-sia (Maslach & Jackson, 1981). Dengan satu variabel mediasi yaitu *workplace well-being* ( $Z$ ) dengan indikatornya adalah: Pemberian tanggung jawab, arti pekerjaan, dapat mandiri dalam bekerja, menggunakan kompetensi yang dimiliki dalam bekerja, perasaan bangga selama bekerja, keseimbangan hidup dan

pekerjaan, pemberian pekerjaan, bimbingan yang diberikan rekan kerja, kesempatan promosi, mendapat pengakuan yang baik, eksistensi di tempat kerja, gaji, perasaan aman akan pekerjaan yang dimiliki (Page, 2005). Satu variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ) dengan indikatornya adalah: Kualitas, kuantitas, tidak lewat tenggat waktu, efektivitas, efisiensi (Robbins & Judge, 2006). Peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa angket dengan menggunakan pengukuran skala likert 1-5.

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) versi 3.2.9, yaitu analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan melakukan pengujian model pengukuran bersamaan dengan pengujian model structural (Abdillah & Hartono, 2015). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang dikelompokkan menjadi 3, yaitu analisa model pengukuran (*outer model*) untuk mengetahui bahwa pengukuran yang digunakan valid dan reliabel, Analisa model *structural* (*inner model*) yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, pengujian hipotesa dengan melihat nilai t-statistik dan nilai probabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan pengolahan data, maka diperoleh karakteristik responden dalam penelitian ini pada tabel 1.

**Tabel 1. Profil Responden**

<b>Deskripsi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<u>Jenis Kelamin</u>		
Laki-Laki	169	57.3
Perempuan	126	42.7
<u>Usia</u>		
<25 Tahun	177	60.0
25-30 Tahun	105	35.6
31-40 Tahun	13	4.4
<u>Pendidikan Terakhir</u>		
SMA/Sederajat	105	35.6
D3	42	14.2
S1	145	49.2
S2	3	1.0
<u>Status Karyawan</u>		
Karyawan Tetap	97	32.9
Karyawan Kontrak	198	67.1
<u>Masa Kerja</u>		
<3 Tahun	158	53.6
3-6 Tahun	124	42.0
7-10 Tahun	12	4.1
>10 Tahun	1	.3

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa sampel pada penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki yaitu sebanyak 169 orang (57,3%) dan perempuan sebanyak 126 orang (42,7%), yang didominasi oleh responden dengan usia <25 tahun sebanyak 177 orang (60,0%), dengan pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu S1 sebanyak 145 responden (49,2%) dan yang paling sedikit yaitu karyawan dengan pendidikan terakhir S2 dengan 3 orang responden (1,0%). Dengan status karyawan yang mendominasi adalah karyawan kontrak sebanyak 198 orang

(67,1%) dan karyawan tetap sebanyak 97 orang (32,9%), dapat diketahui juga masa kerja karyawan terbanyak adalah karyawan yang bekerja selama <3 tahun yaitu sebanyak 158 orang (53,6%) dan yang paling sedikit yaitu karyawan yang bekerja selama >10 tahun sebanyak satu orang (0,3%).

#### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan koefisien jalur disajikan dalam tabel 2, untuk mengukur hipotesis secara langsung.

**Tabel 2. Koefisien Jalur**

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>T- Statistic</i>	<i>P- Values</i>
Budaya Inovasi => Teknostres	0,159	0,163	0,059	2,687	0,007
Efikasi Diri => Teknostres	0,347	0,354	0,056	6,241	0,000
Teknostres => Kinerja	0,169	0,166	0,086	1,976	0,049
Teknostres => <i>Workplace Well-being</i>	0,386	0,382	0,090	4,312	0,000
<i>Burnout</i> => Kinerja	-0,204	-0,208	0,068	3,002	0,003
<i>Burnout</i> => <i>Workplace Well-being</i>	0,077	0,087	0,076	1,014	0,311
<i>Work-family Conflict</i> => <i>Workplace Well-being</i>	0,003	0,006	0,074	0,046	0,963
<i>Work-family Conflict</i> => Kinerja	0,173	0,185	0,081	2,128	0,034
<i>Workplace Well-being</i> => Kinerja	0,295	0,303	0,060	4,933	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Pengujian hipotesis dengan koefisien jalur disajikan dalam tabel 3, untuk mengukur

hipotesis secara tidak langsung pada hipotesis selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Mediasi**

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standart Deviation</i>	<b>T</b>	<b>P</b>
Teknostres => <i>Workplace Well-being</i> => Kinerja	0,114	0,116	0,037	3,057	0,002
<i>Burnout</i> => <i>Workplace Well- Being</i> => Kinerja	0,023	0,026	0,023	1,011	0,313
<i>Work-Family Conflict</i> => <i>Workplace Well-Being</i> => Kinerja	0,001	0,002	0,023	0,044	0,965

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

## **Pembahasan**

Berdasarkan pengolahan data pada pengujian hipotesis, diperoleh hasil dari pengolahan data penelitian ini sebagai berikut:

### **Pengaruh budaya inovasi terhadap teknostres**

Berdasarkan data yang sudah diolah pada tabel 2, pengaruh langsung antara budaya inovasi terhadap teknostres sebesar 0,159 (positif) dengan nilai *p-value* sebesar 0,007 < 0,05 dan nilai *t-statistic* 2,687 > *t*-tabel (1,96). Maka, budaya inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap teknostres. Hal ini dapat diartikan bahwa penerapan budaya inovasi memungkinkan untuk meningkatkan teknostres terhadap karyawan yang bekerja di bidang IT. Perubahan yang diadopsi oleh perusahaan melahirkan ketidakpastian rencana kerja karena berdampak pada keadaan yang selalu berubah-ubah. Karyawan IT yang memiliki kedekatan yang erat dengan teknologi akan merasakan tekanan karena keharusan untuk terus beradaptasi akan adopsi baru yang dilakukan oleh perusahaan terhadap teknologi. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koo dan Wati (2011), dimana pada penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil yaitu pengaruh negatif antara budaya inovasi terhadap teknostres pada 98 karyawan yang bekerja di Korea. Perbedaan arah pengaruh antara penelitian terdahulu dan penelitian ini disebabkan karena perbedaan subjek yang digunakan, dengan kondisi yang berbeda pula. Maka dari itu pemimpin perusahaan, terutama dalam hal ini adalah pemimpin perusahaan yang bergerak di bidang IT perlu untuk memerhatikan tingkat stres karyawan pada adopsi baru teknologi di perusahaan, serta memberikan dukungan yang lebih menyeluruh untuk membangun lingkungan inovasi yang baik untuk karyawan, hal ini dikarenakan adanya perbedaan hasil antara kedua penelitian yang menandakan adanya persepsi berbeda juga perlakuan berbeda pada tiap perusahaan dengan kebijakannya yang berpengaruh pada karyawan. Dapat

disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

### **Pengaruh efikasi diri terhadap teknostres**

Pengaruh efikasi diri terhadap teknostres sebesar 0,347 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistic* 6,241 > *t*-tabel (1,96). Maka, efikasi diri berpengaruh positif signifikan pada teknostres, ini berarti meningkatnya efikasi diri juga memiliki pengaruh pada meningkatnya teknostres pada karyawan IT. Tingkat stres dapat disebabkan dari kombinasi faktor psikologis juga lingkungan eksternal, pada saat karyawan merasa bisa mengatasi stresor melalui cara yang adaptif, kondisi mental maupun fisik karyawan akan berubah dalam hal untuk beradaptasi, tetapi perlu diperhatikan bahwa masing-masing karyawan memiliki tingkat toleransi yang berbeda dalam menghadapi stres (Fraser, 1985). Hal ini dapat dipengaruhi dari perubahan lingkungan kerja yang terjadi selama 6 bulan terakhir yaitu pekerjaan dilakukan di rumah, yang berdampak pada ketidakefektifan komunikasi dalam membahas pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) yang meneliti hubungan *self-efficacy* terhadap stres menghadapi pensiun. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa *self-efficacy* seorang karyawan mampu memengaruhi tingkat stres karyawan dalam masa pensiun secara positif karena ketakutan akan perubahan yang akan dihadapi oleh karyawan tersebut. Hal ini berkaitan dengan penelitian kali ini, dimana teknologi merupakan sesuatu yang selalu berubah dan terus berkembang. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

### **Pengaruh teknostres terhadap kinerja**

Pengaruh langsung antara teknostres dan kinerja sebesar 0,169 (positif) dengan nilai *p-value* sebesar 0,049 < 0,05 dan *t-statistic* dengan nilai 1,976 > *t*-tabel (1,96). Maka, teknostres memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja, dimana semakin tinggi teknostres juga dapat memengaruhi kinerja karyawan semakin tinggi. Kusnadi

(2014) mengungkapkan bahwa walaupun stres kerja karyawan dapat berdampak negatif bagi individu dan organisasi, namun stres kerja juga terkadang dibutuhkan karena dapat menstimulasi kinerja karyawan ke arah yang positif, dikarenakan jika seorang karyawan memiliki tekanan dalam pekerjaannya dalam hal ini adalah stres, maka pekerja biasanya menetapkan target untuk menyelesaikan pekerjaannya. Massie, Areros, & Rumawas (2018), Mahaputra & Ardana (2020) dan Ekhsan & Septian (2021) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara stres dan kinerja, hal ini saling berkaitan dengan penelitian kali ini karena teknostres sendiri merupakan salah satu bagian dari stres hanya saja lebih spesifik yaitu disebabkan oleh hal-hal yang berkaitan dengan teknologi. Dari pernyataan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

#### **Pengaruh teknostres terhadap *workplace well-being***

Teknostres dengan *workplace well-being* memiliki pengaruh langsung sebesar 0,386 (positif) dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 dan *t-statistic* dengan nilai 4,312 > *t-tabel* (1,96). Dapat disimpulkan bahwa teknostres berpengaruh positif signifikan terhadap WWB. Dimana jika teknostres pada karyawan tinggi, maka *workplace well-being* pada karyawan juga akan tinggi. Stres dapat memiliki efek positif terhadap *workplace well-being* dikarenakan karyawan menanggapi stres pada pekerjaannya sebagai suatu hal yang harus diusahakan untuk diatasi, yang dapat membantu untuk memotivasi seseorang dalam bekerja keras terutama dalam hal ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat (BC & Canada, 2019). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H4) diterima.

#### **Pengaruh *burnout* terhadap kinerja**

Pengaruh langsung antara *burnout* terhadap kinerja sebesar -0,204 (negatif) dengan nilai *p-value* sebesar 0,003 < 0,05 dan *t-statistic* dengan nilai 3,002 > *t-tabel* (1,96).

Dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. *Burnout* dalam penelitian ini memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ulfah (2018) dan Priyantika (2018) mendukung penelitian ini, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kelelahan akan beban kerja dan stres yang berkepanjangan yang dialami karyawan dapat menciptakan *burnout*. Karyawan dengan tingkat *burnout* yang tinggi biasanya menarik diri dari pekerjaan baik bersosialisasi ataupun merasa tidak tertarik pada pekerjaan yang seharusnya ia lakukan karena rasa lelah yang ia rasakan, perasaan-perasaan negatif seperti itu dapat memengaruhi tingkat kinerja. Hal tersebut dikarenakan hilangnya konsistensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena perasaan lelah, dan stres. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima.

#### **Pengaruh *burnout* terhadap *workplace well-being***

*Burnout* terhadap *workplace well-being* memiliki nilai sebesar 0,077 (positif) dengan nilai *p-value* sebesar 0,311 lebih besar dari > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *workplace well-being*. Karyawan yang mengalami *burnout* dan bisa mengatasi diri mereka dengan sesuatu yang positif dapat meningkatkan *workplace well-being*. Terlebih lagi, subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan IT, dimana pekerjaannya harus dikerjakan dengan cepat dan dipengaruhi oleh perkembangan yang terjadi secara terus menerus. Perbedaan tingkatan *burnout* dan cara mengatasinya dari setiap individu membuat kedua hubungan ini tidak signifikan dan berlawanan dengan penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara *burnout* terhadap *well-being*

(Maheswari et al., 2021). Meskipun begitu, dalam penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel tersebut positif dan tidak ada hubungan yang signifikan, adanya perbedaan hasil antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat ditelusuri lebih dalam pada penelitian selanjutnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) ditolak.

### **Pengaruh *work-family conflict* terhadap *workplace well-being***

*Work-family conflict* terhadap *workplace well-being* memiliki pengaruh 0,003 (positif). Dengan nilai *p-value* 0,963 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak signifikan. Pada penelitian ini hubungan antara WFC terhadap *workplace well-being* yaitu positif dan tidak signifikan. Tingginya tingkat *work-family conflict* akan meningkatkan *workplace well-being* dimana pengaruh positif ini berkaitan dengan karakteristik responden dengan dominasi umur yang muda dan status karyawan dengan dominasi karyawan kontrak. Sebuah konflik dalam keluarga tidak memengaruhi *workplace well-being*, karena karyawan lebih mementingkan tercapainya tujuan kehidupan mereka dengan mengolah sebuah konflik menjadi semangat baru dalam mencapai tujuan kehidupannya. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) ditolak.

### **Pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja**

Pengaruh langsung antara WFC terhadap kinerja yaitu, 0,173 (positif), *p-value* sebesar 0,034 < 0,05 dan *t-statistic* dengan nilai 2,128 > *t-tabel* (1,96). Dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dimana, tingginya tingkat *work-family conflict* akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijayati, Kautsar dan Karwanto (2020), dimana pada penelitian tersebut *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hanya saja arahnya negatif. Pengaruh

positif pada penelitian ini dikarenakan responden dengan umur <25 tahun lebih mendominasi. Karyawan dengan umur yang masih muda cenderung tidak memperdulikan kehidupan keluarganya dan mementingkan kehidupan kerjanya (Soomro et al., 2018). Karyawan tetap bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan kinerja yang baik dengan harapan dapat bermanfaat pada perusahaan, dengan begitu seorang karyawan dapat mendapatkan timbal balik dari perusahaan kepada dirinya. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan (H8) diterima.

### **Pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja**

Pengaruh langsung antara *workplace well-being* terhadap kinerja yaitu 0,295 dengan *p-value* sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* memiliki pengaruh positif signifikan. Tingginya rasa sejahtera yang dirasakan oleh individu, dapat berpengaruh pada tingginya kinerja. Ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hudin & Budiani (2021), dimana *well-being* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perasaan kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan IT terhadap lingkungan pekerjaannya, baik perasaan sejahtera dari diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya maupun perasaan sejahtera yang didapatkan dari perusahaan sangat membantu seorang karyawan dalam membentuk iklim yang baik di perusahaan, dimana hal-hal tersebut juga berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kesembilan (H9) diterima.

### **Pengaruh teknostres terhadap kinerja yang dimediasi oleh *workplace well-being***

Hasil pengujian mediasi dapat dilihat pada hasil pengolahan data di tabel 3, yaitu pengaruh tidak langsung antara teknostres terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel *workplace well-being* sebesar 0,114 dengan *P-value* sebesar 0,002 < 0,005 yang berarti signifikan dan berpengaruh tidak langsung ataupun dinyatakan bahwa variabel

*workplace well-being* dapat memediasi pengaruh antara teknostres dan kinerja. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa keberadaan variabel WWB membentuk pengaruh positif signifikan antara kedua variabel. Perasaan stres yang ditimbulkan akibat pekerjaan dapat menimbulkan kecemasan yang akan berdampak pada kinerja yang semakin memburuk. Selain itu, stres yang berlebihan juga dapat menjadi sebuah ancaman untuk kesejahteraan seorang karyawan, yang dapat merugikan diri sendiri dan organisasi (Khan & Khurshid, 2017). Pemimpin pada perusahaan harus memerhatikan *workplace well-being* karyawannya, terutama dalam penelitian ini adalah karyawan di bidang IT. Walaupun *workplace well-being* tidak hanya didapatkan dari perusahaan, tetapi juga berasal dari diri karyawan itu sendiri terhadap pekerjaannya, tetapi hal tersebut juga perlu diperhatikan karena dapat meningkatkan kinerja, di samping apapun yang terjadi pada seorang individu. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dimana kesejahteraan dapat memediasi stres kerja dengan kinerja (Fraida Tsalasah & Ratnawati, 2019). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel WWB lolos kriteria menjadi variabel mediasi antara kedua variabel tersebut dan hipotesis kesepuluh (H10) diterima.

#### **Pengaruh *burnout* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *workplace well-being***

Pengaruh tidak langsung antara *burnout* terhadap kinerja dimediasi oleh *workplace well-being* sebesar 0,023 dan *P-value* 0,313 > 0,005 yang berarti tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *burnout* yang dimediasi oleh *workplace well-being* terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan dan variabel *workplace well-being* tidak mampu memediasi kedua variabel tersebut. *Workplace well-being* tidak dapat dijadikan mediasi atau dinyatakan tidak signifikan antara *burnout* terhadap kinerja dikarenakan *burnout* merupakan sebuah bentuk kelelahan atas pekerjaannya, baik karena terlalu intens bekerja, berkomitmen dan menaruh

kebutuhan dan keinginan mereka di bawah pekerjaannya (Freudenberger, 1974). Dimana karena hal tersebut, seorang individu dapat mengalami tekanan-tekanan baik dari diri sendiri, klien ataupun dari atasan. Terlebih lagi jika kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja terpenuhi, maka seorang individu dapat merasa bersalah jika tidak memberikan kinerja seimbang dengan apa yang perusahaan berikan. Timbulnya perasaan bersalah mendorong seorang individu untuk berupaya mengeluarkan energi yang besar terhadap pekerjaannya, sehingga akan mengakibatkan sumber diri mereka terkuras, mengalami kelelahan dan merasa frustrasi (Freudenberger, 1975). Dalam hal ini, seseorang karyawan memiliki perspektif yang berbeda dalam mengartikan dan menanggapi kesejahteraan di lingkungan kerja yang akan memengaruhi kinerja mereka, maka dari itu *workplace well-being* tidak mampu memediasi hubungan kedua variabel tersebut. Hipotesis kesebelas (H11) ditolak.

#### **Pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *workplace well-being***

Pengaruh tidak langsung antara *work-family conflict* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *workplace well-being* sebesar 0,001 dengan *P-value* 0,965 > 0,005 yang berarti tidak signifikan. variabel *workplace well-being* tidak mampu memediasi *work-family conflict* terhadap kinerja. WFH menyebabkan adanya peningkatan rata-rata jam kerja karyawan di bidang IT, dan adanya penurunan terhadap kinerja (Gibbs, Mengel, & Siemroth, 2021). Adanya peningkatan jam kerja pada karyawan di bidang IT, membuat tidak terpenuhinya tanggung jawab di keluarga karena waktu seorang individu dihabiskan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan menimbulkan konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga, dimana adanya konflik yang dirasakan oleh karyawan akan keadaan di dalam keluarga dapat mengganggu rasa kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan, baik dalam hal ini adalah kesejahteraan di lingkungan kerja.

WWB tidak signifikan sebagai variabel mediasi pada penelitian ini dapat dikarenakan karena subjek yang digunakan adalah karyawan divisi IT yang melakukan pekerjaannya dari rumah, dimana garis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih terasa kabur sehingga WFC dapat sering dijumpai. Hipotesis kedua belas (H12) ditolak.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai penelitian saat ini, maka dapat ditarik kesimpulan: 1). Budaya inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap teknostres pada karyawan di bidang IT selama melakukan WFH. 2). Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap teknostres pada karyawan di bidang IT selama melakukan WFH. 3). Teknostres berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan di bidang IT selama melakukan WFH. 4). Teknostres berpengaruh positif signifikan terhadap *workplace well-being* pada karyawan di bidang IT selama melakukan WFH. 5). *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pada karyawan di bidang IT selama melakukan WFH. 6). *Burnout* tidak signifikan terhadap WWB pada karyawan di bidang IT selama melakukan WFH. 7). WFC tidak signifikan terhadap WWB pada karyawan di bidang IT selama melakukan WFH. 8). WFC berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan di bidang IT selama melakukan WFH. 9). WWB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan di bidang IT selama melakukan WFH. 10). WWB memediasi pengaruh antara teknostres terhadap kinerja pada karyawan di bidang IT selama melakukan WFH. 11). WWB tidak memediasi pengaruh antara *burnout* terhadap kinerja. 12). WWB tidak memediasi pengaruh antara WFC terhadap kinerja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disebutkan di atas, maka saran yang dapat diberikan menurut hasil penelitian ini antara

lain: 1). Pemimpin perusahaan di bidang IT dalam menerapkan budaya inovasi harus meninjau apakah dalam mengaplikasikan budaya inovasi sudah menyeluruh kepada semua karyawan serta meningkatkan peran agar karyawan dapat menerima dan menerapkan budaya inovasi dengan tujuan meminimalisir efek negatif yang dirasakan oleh karyawan akan pekerjaannya, begitu juga pada karyawan agar efikasi diri yang tinggi di dalam dirinya tidak menjadi bumerang untuk dirinya sendiri. 2). Pemimpin perusahaan di bidang IT perlu memahami kondisi mental serta konflik yang dapat terjadi, terlebih lagi dalam keadaan melakukan WFH. Adanya penerapan kebijakan WFH bukan berarti kondisi karyawan dapat diabaikan karena tidak terlihat secara langsung, hal ini dikarenakan emosi negatif yang dimiliki karyawan jika dibiarkan tanpa penanganan akan membuat karyawan merasa tidak peduli akan pekerjaannya dan berdampak pada penurunan kinerja. 3). Variabel yang diangkat oleh penelitian ini lebih banyak mengarah pada variabel atau faktor negatif yang memengaruhi kinerja, seperti teknostres, *work-family conflict* dan *burnout*. Penelitian selanjutnya dapat menyertakan faktor-faktor positif yang memengaruhi kinerja seperti pelatihan dan kompensasi dan juga dapat menggunakan variabel mediasi yang berbeda dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ajayi, S. (2018). Critical Study of the Effects of Job Stress on Nigerian Bank Workers: A Case of Access Bank, Lagos Nigeria. *Social Science Research Netwrok*, (April), 1–71.
- Ali, M., & Park, K. (2016). The mediating role of an innovative culture in the relationship between absorptive capacity and technical and non-technical

- innovation. *Journal of Business Research*, 69(5), 1669–1675. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.036>
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Arnetz, B. B., & Wiholm, C. (1997). Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 35–42. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(97\)00083-4](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(97)00083-4)
- Bandura, A. (1995). *Self Efficacy in Changing Societies*(United Kingdom: Cambridge University Press). <https://doi.org/10.1109/EVER.2017.7935960>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY, US: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bao, L., Li, T., Xia, X., Zhu, K., Li, H., & Yang, X. (2020). *How does Working from Home Affect Developer Productivity? -- A Case Study of Baidu During COVID-19 Pandemic*. 1–17. Diambil dari <http://arxiv.org/abs/2005.13167>
- Baron, R. A., & Donn, B. (2005). *Psikologi Sosial jilid 2 Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behaviour in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work* (3 ed.). New York: Allyn & Bacon.
- BC, C., & Canada, A. (2019). Wellness Module 2: Stress and Well-Being. Diambil 6 November 2021, dari <https://www.heretohelp.bc.ca/wellness-module/wellness-module-2-stress-and-well-being>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Reading, USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Choi, H. J., & Kim, Y. T. (2012). Work-family conflict, work-family facilitation, and job outcomes in the Korean hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(1), 1–5.
- Cholilah, I. R. (2019). Workplace Well-Being Berkontribusi Dalam Meningkatkan Engagement Karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Al-Tatwir*, 6(1), 77–88. <https://doi.org/10.35719/altatwir.v6i1.6>
- Compeau, D. R., & Higgins, C. A. (2017). Computer Self-Efficacy: Measure And Initial Development Of A Test. *MIS Quarterly*, 19(2), 189–211. Diambil dari <https://www.astm.org/Standards/E2368.htm>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Efi, G. O., & Parahyanti, E. (2021). Predictors of Workplace Well-Being for Dual-Earner Couples During Covid-19 Pandemic. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 7(1), 33. <https://doi.org/10.22146/gamajop.59844>
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Fraida Tsalasah, E., & Ratnawati, K. (2019). The Effect Of Work Stress On The Performance Of Employees Psychological Well-Being and Subjective Well-Being (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area).

- Management and Economics Journal*, 3(1), 95–107. Diambil dari <http://dx.doi.org>
- Fraser, T. . (1985). *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaan Presindo.
- Freudenberger, H. J. (1974). “Staff burnout.” *Journal of Social Issues*, Vol. 30.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy*, 12(1), 73–82. <https://doi.org/10.1037/h0086411>
- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3843197>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hagqvist, E., Gådin, K. G., & Nordenmark, M. (2017). Work–Family Conflict and Well-Being Across Europe: The Role of Gender Context. *Social Indicators Research*, 132(2), 785–797. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1301-x>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th Edition. In 7th (Ed.), *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived.*, (December 2013), 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT . X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–11.
- ILO. (2009). Workplace well-being. Diambil dari International Labour Organization website: [https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_118396/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm)
- KÁDÁROVÁ, J. (2010). *Contemporary business crisis*. 65–67.
- Karatepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517–528. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.09.004>
- Khan, N., & Khurshid, S. (2017). Workplace Stress and Employee Wellbeing: Case of Health Care Staff in UAE. *European Scientific Journal, ESJ*, 13(5), 217. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n5.p217>
- Koo, C., & Wati, Y. (2011). What factors do really influence the level of technostress in organizations? (An empirical study). *Information*, 14(11), 3647–3654.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kurniawan, F. . (2018). Hubungan Self-efficacy Dengan Stres Menghadapi Masa Pensiun. *Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 151(2), 10–17.
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1–15. Diambil dari file:///C:/Users/User/Downloads/1751-Article Text-3217-1-10-20190219 (1).pdf
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4),

1318.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p05>
- Maheswari, H., Sofia, E., Kusumawati, F., & Magetsari, M. A. (2021). Kemampuan Hardiness Dalam Meminimalisir Dampak Burnout Terhadap Psychological Well-Being: Studi Kasus Dosen Universitas Pertamina. *Jurnal Sociaperti*, 1(1).
- Manita, E., Mawarpury, M., Khairani, M., & Sari, K. (2019). Hubungan Stres dan Kesejahteraan (Well-being) dengan Moderasi Kebersyukuran. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(2), 178.  
<https://doi.org/10.22146/gamajop.50121>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.  
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Massie, R., Aremos, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269323.  
<https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace: *Deakin University*, (October), 1–56. Diambil dari <http://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf>
- Priyantika, D. F. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik pt. pelindo marine service surabaya melalui burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 296–305.
- Ratten, V. (2020). Coronavirus (covid-19) and social value co-creation. *International Journal of Sociology and Social Policy*.  
<https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2020-0237>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Organizational Behavior* (12th ed.). Pearson; 12th edition.
- Shanafelt, T. D., Novotny, P., Johnson, M. E., Zhao, X., Steensma, D. P., Lacy, M. Q., ... Sloan, J. (2005). The well-being and personal wellness promotion strategies of medical oncologists in the North Central Cancer Treatment Group. *Oncology*, 68(1), 23–32.  
<https://doi.org/10.1159/000084519>
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sofiana, D., Dewi, S., & Arrozi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruangan, Beban Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSAU DR. ESNAWAN ANTARIKSA. *Jurnal Health Sains*, 4(1), 6.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.  
<https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Syah, Y. H. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri, Kelelahan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Stres Kerja Staf Administrasi Kantor PT HM SAMPOERNA TEGAL*. Universitas Pancasakti Tegal.
- 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>
- Tsai, H.-Y. (2008). *Work-Family Conflict, Positive Spillover, and Emotions Among Asian American Working Mothers*. 23(45), 5–24.
- Ulfah, I. R. . (2018). *Pengaruh Burnout, Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Jember* (Universitas Jember). Universitas Jember. Diambil dari <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/95560>
- Wijayati, D. T., Kautsar, A., & Karwanto, K. (2020). Emotional intelligence, work family conflict, and job satisfaction on junior high school teacher's performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 179–188. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p179>