



Technostress sebagai Determinan Stres Kerja: Bukti Empiris Peran Dukungan Sosial di Industri Garmen

Galih Panjalu Pramono*

Program Studi Manajemen, Universitas Widya Husada Semarang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: galih.mnj@uwhs.ac.id

Abstract. The rapid digital transformation in the manufacturing sector, particularly in the garment industry, has intensified employees' reliance on information and communication technologies, which may generate new psychological pressures known as technostress. This study aims to examine the effect of technostress on work stress and to investigate the mediating role of social support in this relationship. Using a quantitative explanatory design, data were collected through a structured questionnaire administered to 139 employees of a garment manufacturing company producing for international brands in Semarang, Indonesia. The data were analyzed using multiple regression analysis and mediation testing. The results indicate that technostress has a positive and significant effect on work stress, while it negatively affects perceived social support. Furthermore, social support is found to have a significant negative effect on work stress and partially mediates the relationship between technostress and work stress. These findings suggest that technostress functions as a critical job demand that elevates employees' psychological strain, whereas social support serves as a vital job resource that mitigates its adverse effects. The study contributes to the technostress and job demands–resources literature by providing empirical evidence from the manufacturing sector in a developing country context. Practically, the findings highlight the importance of strengthening social support mechanisms to reduce work stress in digitally intensive work environments.

Keywords: Garment Industry; Job Demands–Resources; Social Support; Technostress; Work Stress

Abstrak. Transformasi digital dalam industri manufaktur, khususnya industri garmen, telah meningkatkan intensitas penggunaan teknologi informasi dan sistem digital dalam proses kerja karyawan. Kondisi ini berpotensi memunculkan tekanan psikologis baru yang dikenal sebagai *technostress*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *technostress* terhadap stres kerja serta menguji peran dukungan sosial sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada 139 karyawan sebuah perusahaan garmen yang memproduksi untuk merek internasional di Kota Semarang. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dan analisis mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, serta berpengaruh negatif terhadap dukungan sosial. Dukungan sosial juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja serta berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *technostress* dan stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan teknologi meningkatkan stres kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan dukungan sosial. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperluas penerapan model *job demands–resources* pada konteks industri manufaktur, serta implikasi praktis bagi organisasi untuk memperkuat dukungan sosial sebagai strategi pengelolaan stres kerja di era digital.

Kata kunci: Dukungan Sosial; Industri Garmen; Job Demands–Resources; Stres Kerja; Technostress

1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital telah menjadi fenomena yang tidak terpisahkan dari perkembangan industri manufaktur global, termasuk industri garmen yang berorientasi pada pasar internasional. Penerapan teknologi informasi dan sistem digital seperti *enterprise resource planning* (ERP), *computer-aided design* (CAD), sistem pengendalian kualitas berbasis digital, serta penggunaan perangkat komunikasi dan aplikasi produksi secara *real-time* telah mengubah secara fundamental cara organisasi manufaktur mengelola proses kerja, produktivitas, dan pengambilan keputusan. Di satu sisi, transformasi ini memberikan efisiensi

operasional, peningkatan kualitas produk, dan keunggulan kompetitif yang signifikan. Namun di sisi lain, intensitas penggunaan teknologi juga memunculkan tekanan psikologis baru bagi karyawan yang dikenal sebagai *technostress* (Kot, 2025).

Technostress didefinisikan sebagai kondisi stres yang muncul akibat ketidakmampuan individu untuk beradaptasi secara sehat terhadap tuntutan penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja. *Technostress* tidak hanya bersumber dari kompleksitas teknologi, tetapi juga dari beban kerja digital yang berlebihan, tuntutan ketersediaan secara terus-menerus, serta ketidakjelasan peran akibat perubahan sistem kerja berbasis teknologi (Kumar, 2024). Dalam konteks organisasi modern, *technostress* menjadi bentuk *job demand* baru yang berpotensi menguras sumber daya psikologis karyawan.

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa *technostress* berkontribusi terhadap berbagai konsekuensi negatif bagi individu maupun organisasi. Salah satu studi menemukan bahwa *technostress* berhubungan positif dengan burnout dan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Tu et al., 2025). Temuan serupa juga menunjukkan bahwa *technostress* yang dipicu oleh penggunaan teknologi dan media sosial berkorelasi dengan penurunan performa kerja dan kesejahteraan psikologis (Brooks & Califf, 2017; Wang & Beh, 2025). Dalam kerangka *Job demands–resources* (JD-R) Model, *technostress* diposisikan sebagai tuntutan kerja (*job demand*) yang dapat meningkatkan stres kerja ketika tidak diimbangi oleh sumber daya yang memadai.

Meskipun literatur mengenai *technostress* terus berkembang, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor pendidikan, teknologi informasi, dan layanan profesional. Kajian empiris pada sektor manufaktur, khususnya industri garmen yang memiliki karakteristik kerja padat karya, tekanan target produksi, serta ketergantungan pada sistem digital, masih relatif terbatas. Padahal, karyawan di industri garmen menghadapi kombinasi unik antara tuntutan fisik, tuntutan waktu, dan tuntutan teknologi yang berpotensi memperparah stres kerja. Kesenjangan penelitian ini menjadi penting untuk dijawab, terutama dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia.

Dalam menghadapi tuntutan kerja berbasis teknologi, dukungan sosial dipandang sebagai salah satu sumber daya penting yang dapat membantu individu mengelola stres. Dukungan sosial mencakup bantuan emosional, instrumental, dan informasional yang diperoleh dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi. Salah satu penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat berperan sebagai *technostress* inhibitor yang membantu individu mengurangi tekanan psikologis akibat gangguan atau tuntutan teknologi (Lanzl, 2023; Weinert et al., 2020). Selain itu, penelitian lain menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi

berperan penting dalam menurunkan dampak negatif *technostress* terhadap konflik kerja–keluarga dan kesejahteraan karyawan (Ward and Harunavamwe 2025).

Namun demikian, peran dukungan sosial dalam hubungan antara *technostress* dan stres kerja masih belum sepenuhnya dipahami. Sebagian besar studi menempatkan dukungan sosial sebagai variabel moderator, sementara pengujiannya sebagai mekanisme mediasi masih relatif jarang dilakukan. Salah satu penelitian memberikan bukti bahwa dukungan sosial dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *technostress* dan outcome kesehatan, tetapi konteks penelitian mereka terbatas pada lingkungan akademik (Asensio-Martínez et al., 2023). Studi lain juga menekankan pentingnya mekanisme mediasi dalam menjelaskan bagaimana *technostress* memengaruhi outcome kerja, namun masih diperlukan pengujian lebih lanjut pada sektor dan konteks organisasi yang berbeda (Saleem & Malik, 2023).

Dalam konteks Indonesia, penelitian mengenai stres kerja menunjukkan bahwa faktor psikologis dan sosial memiliki peran penting dalam menentukan kesejahteraan karyawan. Mekanisme psikososial, termasuk dukungan sosial dan karakteristik pekerjaan, berperan dalam membentuk respons individu terhadap tuntutan kerja dan stres (Pramono et al., 2025; Pramono & Purwaningrum, 2022; G. Pramono & Purwaningrum, 2025). Namun, integrasi konsep *technostress* ke dalam kajian stres kerja di sektor manufaktur Indonesia masih sangat terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *technostress* terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel mediasi pada karyawan sebuah perusahaan produsen pakaian jadi untuk merek internasional di Kota Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas penerapan model *technostress* dalam konteks industri manufaktur, serta kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan stres kerja melalui penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Technostress

Technostress merupakan konsep yang menjelaskan kondisi stres psikologis yang dialami karyawan akibat tuntutan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pekerjaan (Alkhayyal & Bajaba, 2024; Ylönen, 2025). Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Tarafdar et al. yang menekankan bahwa *technostress* muncul ketika individu menghadapi ketidakseimbangan antara tuntutan teknologi dan kemampuan adaptasi yang dimiliki (Kumar 2024). Dalam perkembangan literatur terkini, *technostress* menjadi fenomena yang semakin

relevan seiring dengan percepatan transformasi digital di berbagai sektor industri (Kotek & Vranjes, 2025; Kumar, 2024).

Dalam konteks organisasi, *technostress* dipahami sebagai bentuk job demand yang dapat meningkatkan tekanan psikologis dan berkontribusi terhadap stres kerja apabila tidak diimbangi oleh sumber daya yang memadai. Salah satu penelitian menunjukkan bahwa gangguan teknologi dan tuntutan sistem digital dapat memicu respons stres yang signifikan, terutama ketika karyawan tidak memperoleh dukungan sosial yang cukup (Weinert et al., 2020). Studi lain juga menegaskan bahwa *technostress* berhubungan erat dengan penurunan kesejahteraan dan peningkatan stres kerja (Hang et al., 2022; Tu et al., 2025).

Secara operasional, *technostress* dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator utama. Pertama, *techno-overload* yang menggambarkan tekanan akibat teknologi yang memaksa karyawan bekerja lebih cepat, lebih lama, dan menangani banyak tugas secara simultan (Kumar, 2024; Weinert et al., 2020). Kedua, *techno-complexity* yang mencerminkan tingkat kesulitan yang dirasakan dalam memahami dan mengoperasikan teknologi kerja (Hang et al., 2022; Tu et al., 2025). Ketiga, *techno-invasion* yang menunjukkan gangguan teknologi terhadap batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Brooks & Califf, 2017; X. Wang & Beh, 2025). Keempat, *techno-uncertainty* yang berkaitan dengan ketidakpastian akibat perubahan teknologi yang cepat dan berkelanjutan (Kumar, 2024). Kelima, *techno-insecurity* yang merefleksikan kekhawatiran individu terhadap ketertinggalan kemampuan teknologi dibandingkan rekan kerja (Hang et al., 2022; Tu et al., 2025).

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sumber daya penting dalam lingkungan kerja yang berperan membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan tekanan psikologis (Wang & Yao, 2025). Dukungan sosial didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai sejauh mana ia menerima bantuan emosional, instrumental, informasional, dan penilaian dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi. Dalam kerangka *Job demands–resources Model*, dukungan sosial diposisikan sebagai *job resource* yang mampu mengurangi dampak negatif tuntutan kerja, termasuk *technostress*.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai *technostress* inhibitor yang membantu karyawan mengelola tekanan akibat penggunaan teknologi (Lanzl, 2023; Weinert et al., 2020). Penelitian lain juga menegaskan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran strategis dalam menurunkan dampak *technostress* terhadap kesejahteraan dan konflik kerja–kehidupan (Ward & Harunavamwe, 2025). Lebih lanjut, penelitian lainnya memberikan bukti empiris bahwa dukungan sosial dapat berperan

sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan antara *technostress* dan outcome kesehatan (Asensio-Martínez et al., 2023).

Dalam penelitian ini, dukungan sosial diukur melalui tujuh indikator. Indikator tersebut meliputi dukungan emosional dari atasan, yaitu perasaan dipahami dan dihargai oleh atasan (Lanzl, 2023); dukungan instrumental dari atasan berupa bantuan nyata dalam menyelesaikan masalah kerja dan teknologi (Weinert et al., 2020); dukungan emosional dari rekan kerja yang tercermin dalam empati dan kepedulian (Asensio-Martínez et al., 2023); dukungan instrumental dari rekan kerja berupa bantuan teknis atau praktis (Lanzl, 2023); dukungan informasional berupa ketersediaan informasi dan panduan terkait teknologi kerja (Weinert et al., 2020); dukungan organisasi atau *perceived organizational support* yang mencerminkan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Ward & Harunavamwe, 2025); serta iklim sosial kerja yang suportif yang ditandai dengan lingkungan kerja yang kooperatif dan saling membantu (Lanzl, 2023).

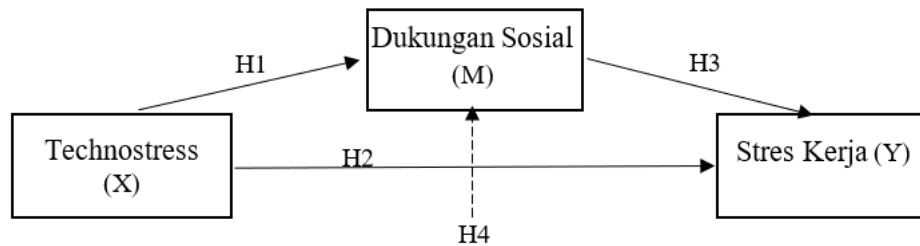
Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik, emosional, dan psikologis yang dialami individu sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan adaptasinya (Pramono, 2024). Dalam konteks kerja modern yang ditandai dengan intensitas penggunaan teknologi, stres kerja tidak hanya dipicu oleh beban tugas konvensional, tetapi juga oleh tekanan teknologi yang berkelanjutan (Pramono, 2025). Salah satu penelitian menegaskan bahwa *technostress* menjadi salah satu determinan penting stres kerja dalam organisasi (Tu et al., 2025).

Salah satu penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dipicu oleh *technostress* berdampak negatif terhadap kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan (Saleem & Malik, 2023). Sementara itu, penelitian lain menekankan bahwa stres kerja juga berkaitan dengan penurunan kesejahteraan psikologis dan kesehatan individu (Asensio-Martínez et al., 2023). Dalam penelitian ini, stres kerja dioperasionalkan melalui tujuh indikator, yaitu kelelahan emosional, ketegangan psikologis, kesulitan berkonsentrasi, iritabilitas dan emosi negatif, kelelahan fisik, penurunan motivasi kerja, serta gangguan kesejahteraan kerja. Indikator-indikator tersebut mencerminkan respons multidimensional individu terhadap tekanan kerja dan teknologi (Asensio-Martínez et al., 2023; Hang et al., 2022; Saleem & Malik, 2023; Tu et al., 2025).

Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini merumuskan model kerangka penelitian yang menggambarkan hubungan antara *technostress*, dukungan sosial, dan stres kerja. Model tersebut disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: dikembangkan dalam penelitian ini

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara *technostress*, dukungan sosial, dan stres kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan rancangan *cross-sectional*, yaitu pengambilan data pada satu periode waktu tertentu. Desain ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi) antarvariabel dalam konteks organisasi.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada sebuah perusahaan produsen pakaian jadi untuk merek internasional yang berlokasi di Kota Semarang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan metode *purposive sampling*, yaitu karyawan yang secara aktif menggunakan teknologi informasi dan sistem digital dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pemilihan sampel ini didasarkan pada pertimbangan relevansi responden terhadap fenomena *technostress* yang diteliti.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. *Technostress* diukur dengan lima indikator, dukungan sosial dengan tujuh indikator, dan stres kerja dengan tujuh indikator, yang seluruhnya diukur menggunakan skala *Likert* lima poin. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui beberapa tahapan. Tahap awal meliputi uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya dilakukan uji model yang

meliputi uji F untuk mengetahui kelayakan model secara simultan serta pengujian koefisien determinasi untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian pengaruh parsial masing-masing variabel dilakukan menggunakan uji t.

Untuk menguji hubungan antarvariabel, digunakan analisis regresi linier. Pengaruh tidak langsung *technostress* terhadap stres kerja melalui dukungan sosial diuji menggunakan uji Sobel untuk mengetahui peran dukungan sosial sebagai variabel mediasi. Model penelitian ini menempatkan *technostress* sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel dependen, dan dukungan sosial sebagai variabel mediasi yang secara konseptual diposisikan sebagai sumber daya kerja dalam mereduksi dampak negatif *technostress*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data dan Deskripsi Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan pada sebuah perusahaan produsen pakaian jadi untuk merek internasional yang berlokasi di Kota Semarang. Proses pengumpulan data dilaksanakan pada tahun 2025 dengan melibatkan 139 responden yang seluruhnya merupakan karyawan aktif serta pengguna teknologi informasi dan sistem digital dalam aktivitas kerja sehari-hari. Seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikembalikan dalam kondisi lengkap tanpa adanya data hilang (*missing value*), sehingga seluruh data responden dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam proses analisis statistik.

Hasil pengujian kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang memadai. Uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,885 untuk variabel *technostress* (5 indikator), 0,873 untuk variabel dukungan sosial (7 indikator), dan 0,859 untuk variabel stres kerja (7 indikator), yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70. Sementara itu, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,30, dengan rentang korelasi yang mencerminkan kemampuan item dalam merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai. Dengan terpenuhinya aspek kelengkapan data, validitas, dan reliabilitas instrumen, data penelitian ini dinilai layak dan memadai untuk digunakan pada tahap analisis lanjutan, termasuk pengujian asumsi klasik, kelayakan model regresi, serta analisis peran mediasi dukungan sosial dalam hubungan antara *technostress* dan stres kerja.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik dan Kelayakan Model

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi seluruh prasyarat analisis regresi. Uji normalitas mengindikasikan bahwa distribusi residual berada dalam batas normal. Uji heterokedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada sebaran residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah heterokedastisitas. Selain itu, uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antar residual, sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Kelayakan Model

Uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa *technostress* dan dukungan sosial secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi stres kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa proporsi variasi stres kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dan mediasi berada pada tingkat yang memadai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian Pengaruh Antarvariabel

Pengaruh Technostress terhadap Stres Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Nilai koefisien regresi *technostress* terhadap stres kerja adalah $\beta = 0,562$ dengan nilai $t = 4,462$ dan tingkat signifikansi $p = 0,000 (< 0,05)$. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *technostress* secara nyata meningkatkan tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. Hasil ini memperkuat temuan penelitian yang menyatakan bahwa tuntutan teknologi yang berlebihan, kompleksitas sistem, serta tekanan adaptasi digital berkontribusi signifikan terhadap peningkatan tekanan psikologis karyawan (Hang et al., 2022; Tu et al., 2025).

Pengaruh Technostress terhadap Dukungan Sosial

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap dukungan sosial. Nilai koefisien regresi *technostress* terhadap dukungan sosial adalah $\beta = -1,157$ dengan nilai $t = -8,626$ dan signifikansi $p = 0,000 (< 0,05)$. Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tekanan teknologi cenderung menurunkan kualitas interaksi sosial, bantuan, serta persepsi dukungan yang diterima karyawan dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menegaskan bahwa beban teknologi dapat mengganggu relasi sosial dan melemahkan dukungan di lingkungan kerja (Lanzl, 2023; Weinert et al., 2020).

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Nilai koefisien regresi dukungan sosial terhadap stres kerja adalah $\beta = -0,299$ dengan nilai $t = -4,626$ dan tingkat signifikansi $p = 0,000 (< 0,05)$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Dukungan sosial berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu karyawan mengelola tekanan kerja dan tuntutan teknologi. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang menekankan pentingnya dukungan emosional, instrumental, dan organisasi dalam menekan dampak negatif stres kerja (Asensio-Martínez et al., 2023; Ward & Harunavamwe, 2025).

Analisis Mediasi Dukungan Sosial

Analisis mediasi menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *technostress* dan stres kerja. Hasil regresi menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh signifikan terhadap dukungan sosial ($\beta = -1,157$; $p = 0,000$), serta dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ($\beta = -0,299$; $p = 0,000$). Selain itu, pengaruh langsung *technostress* terhadap stres kerja tetap signifikan setelah variabel dukungan sosial dimasukkan ke dalam model ($\beta = 0,562$; $p = 0,000$). Pola ini menunjukkan bahwa dukungan sosial bertindak sebagai mediator parsial (*partial mediation*).

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *technostress* terhadap stres kerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan dukungan sosial yang dirasakan karyawan. Dengan kata lain, meningkatnya tekanan teknologi dapat melemahkan dukungan sosial di tempat kerja, yang pada akhirnya memperkuat tingkat stres kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan yang menekankan pentingnya mekanisme mediasi dalam menjelaskan dampak *technostress* terhadap outcome psikologis (Asensio-Martínez et al., 2023; Saleem & Malik, 2023). Dalam konteks industri garmen, hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan tekanan teknologi perlu diimbangi dengan penguatan dukungan sosial agar dampak negatif *technostress* terhadap stres kerja dapat diminimalkan.

Pembahasan dan Implikasi Penelitian

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa *technostress* merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap stres kerja karyawan di industri manufaktur garmen. Dukungan sosial terbukti memiliki peran strategis baik sebagai prediktor langsung stres kerja

maupun sebagai mediator dalam hubungan antara *technostress* dan stres kerja. Temuan ini memperkuat kerangka *Job demands–resources* Model yang menempatkan dukungan sosial sebagai sumber daya kerja yang mampu mereduksi dampak negatif tuntutan kerja berbasis teknologi.

Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah perluasan bukti empiris mengenai peran dukungan sosial sebagai mekanisme mediasi dalam konteks industri manufaktur di negara berkembang. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan garmen untuk tidak hanya fokus pada adopsi teknologi, tetapi juga memperkuat sistem dukungan sosial melalui peran atasan, kerja tim, dan kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *technostress* terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel mediasi pada karyawan industri garmen di Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan tekanan akibat penggunaan teknologi kerja secara langsung meningkatkan tingkat stres yang dialami karyawan. Selain itu, *technostress* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap dukungan sosial, yang menunjukkan bahwa tuntutan teknologi yang tinggi cenderung melemahkan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diterima dari atasan, rekan kerja, dan organisasi. Dukungan sosial juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, sehingga semakin kuat dukungan sosial yang dirasakan, semakin rendah tingkat stres kerja karyawan.

Lebih lanjut, hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *technostress* dan stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *technostress* terhadap stres kerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan dukungan sosial. Dengan demikian, dukungan sosial berfungsi sebagai mekanisme penting dalam menjelaskan bagaimana tekanan teknologi memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkaya kajian stres kerja dengan menegaskan relevansi pendekatan *job demands–resources* dalam konteks *technostress*, khususnya pada sektor manufaktur di negara berkembang.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini menyarankan agar perusahaan garmen tidak hanya berfokus pada peningkatan efisiensi teknologi, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan

psikologis karyawan. Penguatan dukungan sosial melalui peran atasan yang suportif, kerja sama antar rekan kerja, serta kebijakan organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan menjadi strategi penting untuk meminimalkan dampak negatif *technostress* terhadap stres kerja. Selain itu, pelatihan adaptasi teknologi dan komunikasi kerja yang efektif dapat menjadi langkah preventif dalam mengelola tekanan teknologi di lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Alkhayyal, S., & Bajaba, S. (2024). Countering technostress in virtual work environments: The role of work-based learning and digital leadership in enhancing employee well-being. *Acta Psychologica*, 248(June), 104377. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104377>
- Asensio-Martínez, A., et al. (2023). Social support as a mediator in the relationship between technostress or academic stress and health: Analysis by gender among university students. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1236825>
- Brooks, S., & Califf, C. (2017). Social media-induced technostress: Its impact on the job performance of IT professionals and the moderating role of job characteristics. *Computer Networks*, 114, 143–153. <https://doi.org/10.1016/j.comnet.2016.08.020>
- Hang, Y., Hussain, G., Amin, A., & Abdullah, M. I. (2022). The moderating effects of technostress inhibitors on techno-stressors and employee's well-being. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.821446>
- Kot, P. (2025). Technostressors and work-life fit: The mediating role of technostress inhibitors and job satisfaction. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration*, 31(2), 177–215. <https://doi.org/10.18290/pepsi-2025-0020>
- Kotek, M., & Vranjes, I. (2025). When do employees perceive technology as stressful? A meta-analysis of work-related technostress antecedents. *Information & Management*, 62(8), 104203. <https://doi.org/10.1016/j.im.2025.104203>
- Kumar, P. S. (2024). Technostress: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies. *Computers in Human Behavior Reports*, 16, 100475. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100475>
- Lanzl, J. (2023). Social support as technostress inhibitor. *Business & Information Systems Engineering*, 65(3), 329–343. <https://doi.org/10.1007/s12599-023-00799-7>
- Pramono, G. P. (2024). Pengelolaan stres kerja: Integrasi alam bawah sadar dan teknik hypnosis dalam lingkungan kerja yang sehat. Galih Panjalu Pramono.
- Pramono, G. P. (2025). Manajemen karyawan: Kelelahan fisik, mental, dan emosional. Weha Press.
- Pramono, G. P. (2025). Penguatan kapasitas diri pekerja migran Indonesia di Taiwan melalui edukasi manajemen stres, adaptasi, dan motivasi. *NUSANTARA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 399–408. <https://doi.org/10.55606/nusantara.v5i2.5041>
- Pramono, G. P., & Purwaningrum, D. (2022). Mediation model of job satisfaction determinants. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 2854–2862.
- Pramono, G. P., & Purwaningrum, D. (2025). Role of job characteristics in enhancing work engagement and reducing burnout: An empirical study on Indonesian migrant workers

- in Taiwan. *Review of Management and Entrepreneurship*, 9(1), 17–31. <https://doi.org/10.37715/rme.v9i1.5638>
- Saleem, F., & Malik, M. I. (2023). Technostress, quality of work life, and job performance: A moderated mediation model. *Behavioral Sciences*, 13(12), 1014. <https://doi.org/10.3390/bs13121014>
- Tu, L., Rao, Z., Jiang, H., & Dai, L. (2025). Technostress, burnout, and job satisfaction: An empirical study of STEM teachers' well-being and performance. *Behavioral Sciences*, 15(7), 992. <https://doi.org/10.3390/bs15070992>
- Wang, Q., & Yao, N. (2025). Understanding the impact of technology usage at work on academics' psychological well-being: A perspective of technostress. *BMC Psychology*, 13(1), 130. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02461-1>
- Wang, X., & Beh, L. (2025). Different pathways linking social media-induced technostress and work performance identified by FsQCA. *Scientific Reports*, 15(1), 28931. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-02919-7>
- Ward, C. E., & Harunavamwe, M. (2025). The role of perceived organisational support on technostress and work–family conflict. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2218>
- Weinert, C., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2020). Technostress mitigation: An experimental study of social support during a computer freeze. *Journal of Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11573-020-00986-y>
- Ylönen, K. (2025). Technostress of social workers using information systems. *Journal of Technology in Human Services*, 43(4), 346–362. <https://doi.org/10.1080/15228835.2025.2569458>