PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.6, Oktober 2026

Pengaruh *Technostress* dan *Technology Self-Efficacy* terhadap *Psychological Well-Being* pada Pegawai di Kementerian Agama Kota Kendari

Nur Khairunnisa[1], Widyastuti [2], Dian Novita Siswanti [3]
Magister Psikologi/Universitas Negeri Makassar
E-mail: nurkhairunnisa567@gmail.com

Article History:
Received: 08 September 2026
Revised: 17 September 2026
Accepted: 25 September 2026

Keywords: *Technostress, Technology Self-Efficacy, Psychological Well-Being, Pegawai*

Abstract: Fenomena digitalisasi birokrasi yang berlangsung cepat memunculkan tekanan psikologis pada pegawai yang belum sepenuhnya siap beradaptasi dengan tuntutan teknologi digital, sehingga berdampak pada rendahnya kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh technostress dan technology self-efficacy, baik secara parsial maupun simultan, terhadap psychological well-being pegawai Kementerian Agama Kota Kendari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling terhadap 548 pegawai. Data dikumpulkan menggunakan skala psychological well-being, technostress, dan technology self-efficacy yang disebarkan melalui google form, lalu dianalisis dengan regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa technostress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap psychological well-being ($p = 0,000$; R Square = 0,177; $\beta = -0,421$). Technology self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological well-being ($p = 0,000$; R Square = 0,419; $\beta = 0,647$). Secara simultan, technostress dan technology self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap psychological well-being dengan kontribusi sebesar 50,5 persen, sedangkan 49,5 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai dapat dicapai melalui upaya menurunkan technostress serta meningkatkan technology self-efficacy dalam menghadapi tuntutan penggunaan teknologi di lingkungan kerja. Temuan ini diharapkan bermanfaat secara teoritis bagi psikologi organisasi dan praktis bagi instansi pemerintah dalam merancang strategi pengelolaan stres teknologi.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Penggunaan komputer, internet, dan berbagai aplikasi digital memungkinkan pekerjaan dilakukan secara lebih cepat, efektif, dan efisien. Transformasi digital yang berlangsung secara masif mendorong organisasi, baik sektor publik maupun swasta, untuk menyesuaikan sistem

kerjanya agar lebih modern dan berbasis teknologi (Kahfi, 2022). Namun, di balik berbagai manfaat tersebut, penggunaan teknologi yang semakin intensif juga menimbulkan tantangan psikologis bagi pegawai. Tuntutan untuk terus beradaptasi dengan sistem baru, pembaruan teknologi yang berkelanjutan, serta keterhubungan kerja tanpa batas waktu berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan kesejahteraan individu (Bondanini, Giorgi, Muñoz, & Montez, 2020).

Fenomena ini juga terjadi pada instansi pemerintahan di Indonesia yang tengah menjalankan transformasi digital. Kementerian Agama Republik Indonesia merupakan salah satu instansi yang aktif menerapkan berbagai sistem digital dalam pelayanan publik dan administrasi. Tingginya intensitas penggunaan teknologi menuntut pegawai untuk mampu beradaptasi dengan berbagai aplikasi dan sistem kerja berbasis digital (SPBE, 2025). Kondisi serupa terlihat di Kementerian Agama Kota Kendari yang telah memanfaatkan berbagai aplikasi seperti PUSAKA, SISKOHAT, EMIS, dan SIMKAH dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap pegawai, ditemukan adanya indikasi *psychological well-being* yang rendah. Pegawai mengungkapkan kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan teknologi, merasa kewalahan dengan beban kerja digital, serta kurang percaya diri dalam menghadapi perubahan sistem kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh data awal terhadap 51 pegawai yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden masih mengalami permasalahan pada aspek tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, pengembangan diri, penerimaan diri, penguasaan lingkungan, dan kemandirian.

Psychological well-being menurut Ryff (1989) merupakan kondisi individu yang mampu menerima diri, mengembangkan potensi, membangun hubungan positif, memiliki tujuan hidup, mandiri, serta mampu mengelola lingkungannya. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *psychological well-being* adalah *technostress*, yaitu tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan penggunaan teknologi (Nathan, 2008). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being* karena meningkatkan stres, kecemasan, dan kelelahan emosional (Feronika, 2022; Ramadhan, Arif, & Berliyanti, 2023).

Selain *technostress*, faktor internal yang diduga berperan terhadap *psychological well-being* adalah *technology self-efficacy*. Compeau dan Higgins (1995) mendefinisikan *technology self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki *technology self-efficacy*tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan teknologi, mampu menyelesaikan tugas digital dengan baik, dan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi (Hartono, Suroso, & Rista, 2023).

Hubungan antara *technostress*, *technology self-efficacy*, dan *psychological well-being* dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam teori ini, *technostress* dipandang sebagai *job demands*yang berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, sedangkan *technology self-efficacy* merupakan *personal resource* yang membantu individu menghadapi tuntutan tersebut. Dengan demikian, *technology self-efficacy* dapat membantu mengurangi dampak negatif *technostress* terhadap *psychological well-being*.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji *technostress* maupun *self-efficacy*, penelitian yang menguji pengaruh *technostress* dan *technology self-efficacy* secara simultan terhadap *psychological well-being* pada pegawai instansi pemerintah masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *technostress* dan *technology self-efficacy* terhadap *psychological well-being* pada pegawai Kementerian Agama Kota Kendari. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan psikologi kerja

serta menjadi dasar bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai di era digital.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh *technostress* dan *technology self-efficacy* terhadap *psychological well-being*. Variabel penelitian terdiri atas *psychological well-being* sebagai variabel terikat (Y), *techostress* sebagai variabel bebas (X1), dan *technology self-efficacy* sebagai variabel bebas (X2).

Partisipan

Populasi penelitian adalah pegawai Kementerian Agama Kota Kendari. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* jenis *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2023).

Instrumen Penelitian

Psychological well-being diukur menggunakan *Psychological Well-Being Scale* (PWBS) yang dikembangkan oleh Ryff (1989) dan diadaptasi oleh Humaidah dan Mulyono (2025), terdiri atas 18 aitem yang mencakup enam dimensi, yaitu *self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life*, dan *personal growth* ($\alpha = 0{,}889$; *loading factor* = 0,523–0,890; CFI = 0,977; RMSEA = 0,051).

Technostress diukur menggunakan *Technostress Scale* yang dikembangkan oleh Ragu-Nathan dkk. (2008) dan diadaptasi oleh Subchi, Muhammadiyah, dan Dewi (2024), terdiri atas 20 aitem yang mencakup lima dimensi, yaitu *techno-overload, techno-invasion, techno-complexity, techno-insecurity,* dan *techno-uncertainty* ($\alpha = 0{,}880$; *loading factor* = 0,478–0,859; CFI = 0,999; RMSEA = 0,013).

Technology self-efficacy diukur menggunakan *Technology Self-Efficacy Scale* yang dikembangkan oleh Compeau dan Higgins (1995) dan diadaptasi oleh Limaheluw, Prapunoto, dan Kristianingsih (2025) terdiri atas 10 aitem yang mencakup tiga dimensi, yaitu *magnitude, strength,* dan *generalizability* ($\alpha = 0{,}927$; *loading factor* = 0,742–0,946; CFI = 0,999; RMSEA = 0,013).

Ketiga instrumen telah melalui uji validitas isi menggunakan Aiken's V oleh empat *expert judgement*, uji daya diskriminasi aitem (rix > 0,30), uji validitas konstruk menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan aplikasi Jamovi versi 2.6.2.0, serta uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh aitem dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui dua tahap. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran umum karakteristik responden dan skor masing-masing variabel penelitian yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi, serta kategorisasi tingkat variabel (tinggi, sedang, dan rendah) berdasarkan norma ($M \pm 1SD$). Kedua, sebelum pengujian hipotesis dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh *technostress* terhadap *psychological well-being* dan pengaruh *technology self-efficacy* terhadap *psychological well-being*, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *technostress* dan *technology self-efficacy* secara simultan terhadap *psychological well-being*. Seluruh analisis dilakukan menggunakan *SPSS Statistics versi 31* dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 548 pegawai aktif Kementerian Agama Kota Kendari yang menggunakan teknologi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Responden didominasi oleh perempuan (62%), berusia 36–45 tahun (39%), berpendidikan S1 (81%), memiliki masa kerja 6–10 tahun (49,27%), berstatus ASN (94,89%), dan sebagian besar berasal dari unit kerja guru (66,6%). Teknologi yang paling banyak digunakan adalah PUSAKA (26,9%), diikuti komputer/laptop (21,1%) dan Zoom/Google Meet (13,2%).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *technostress, technology self-efficacy,* dan *psychological well-being* responden secara umum berada pada kategori sedang, dengan persentase masing-masing sebesar 53,6%, 48,7%, dan 51,4%.

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Asymp. Sig. = 0,200), hubungan antarvariabel bersifat linear (*deviation from linearity technostress* = 0,940 dan *technology self-efficacy* = 0,976), serta tidak ditemukan gejala multikolinearitas (*Tolerance* = 0,957; VIF = 1,045) maupun heteroskedastisitas ($p > 0,05$).

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *psychological well-being* ($\beta = -0,421$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,177$), sedangkan *technology self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* ($\beta = 0,647$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,419$). Secara simultan, *technostress* dan *technology self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being* ($R^2 = 0,505$; $p < 0,001$), yang menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,5% *psychological well-being* pegawai. Selain itu, *technology self-efficacy* memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan *technostress* dalam memprediksi *psychological well-being*.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *psychological well-being* pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *technostress* yang dialami pegawai, maka semakin rendah tingkat *psychological well-being* yang dimiliki. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tuntutan penggunaan teknologi, perubahan sistem digital yang terus berlangsung, serta tingginya intensitas penggunaan teknologi dalam pekerjaan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Feronika (2022), Jimmy dkk. (2023), dan Ramadhan dkk. (2023) yang menyatakan bahwa *technostress* merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan *psychological well-being*.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *technology self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*. Artinya, semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menggunakan teknologi, maka semakin tinggi pula *psychological well-being* yang dimiliki. Pegawai yang memiliki *technology self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menggunakan teknologi, mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja digital, serta lebih mudah mengatasi berbagai tuntutan pekerjaan berbasis teknologi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hartono dkk. (2023), Darmawan (2024), serta Park dan Kim (2022).

Secara simultan, *technostress* dan *technology self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being* dengan kontribusi sebesar 50,5%. Temuan ini mendukung *Job Demands-Resources Theory* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017), yang menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh keseimbangan antara *job demands* dan *job resources*. Dalam penelitian ini, *technostress* merupakan bentuk *job demands* yang dapat menurunkan *psychological well-being*, sedangkan *technology self-efficacy* merupakan *personal resource* yang membantu pegawai menghadapi tuntutan penggunaan teknologi sehingga mampu mempertahankan kesejahteraan psikologisnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* pegawai dipengaruhi oleh kombinasi antara rendahnya *technostress* dan tingginya *technology self-efficacy*. Oleh karena itu, upaya meningkatkan *psychological well-being* pegawai tidak hanya dilakukan dengan mengurangi tekanan akibat penggunaan teknologi, tetapi juga melalui peningkatan kemampuan dan keyakinan pegawai dalam memanfaatkan teknologi melalui pelatihan, pendampingan, serta dukungan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *psychological well-being* pegawai Kementerian Agama Kota Kendari, yang berarti semakin tinggi *technostress* maka semakin rendah *psychological well-being* yang dimiliki pegawai. Sebaliknya, *technology self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*, sehingga semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuannya menggunakan teknologi maka semakin tinggi pula tingkat *psychological well-being* yang dimiliki.

Selain itu, *technostress* dan *technology self-efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being* dengan kontribusi sebesar 50,5%, sedangkan 49,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan penggunaan teknologi dan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, instansi disarankan untuk mengembangkan program pelatihan teknologi secara berkelanjutan, memberikan pendampingan selama proses transformasi digital, serta menyusun program pengelolaan *technostress* guna meningkatkan *psychological well-being* pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti dukungan organisasi, beban kerja, *work engagement*, *digital literacy*, atau *work-life balance* sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *psychological well-being* pegawai.

DAFTAR REFERENSI

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bondanini, G., Giorgi, G., Montes, A. A., & Munoz, A. V. (2020). Technostress: Dark side of technology in the workplace: A scientometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(21), 8013. https://doi.org/10.3390/ijerph17218013

Compeau, D. R., & Higgins, C. A. (1995). Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test. *MIS Quarterly*, *19*(2), 189–211.

Darmawan, L. K., Nurmayanti, S., & Suryani, E. (2024). The Influence of Self-Efficacy and Social Support on Psychological Well-Being and Its Impact on the Performance of Non-Civil Servant Employees at the Public Works and Spatial Planning Office of East Lombok Regency. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, *7*(12), 7462–7474. https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i12-55

Feronika, F. (2022). Pengaruh technostress terhadap kesejahteraan psikologis guru di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(2), 8979–8984.

Hartono, S. A. P., Suroso, & Rista, K. (2023). Psychological well-being pada dosen: Bagaimana peran self-efficacy? *Jurnal Fenomena*, *32*(2), 97–106.

Humaidah, A., & Mulyono, R. (2025). Adaptasi Psychological Well-Being Short Scale pada

mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 7*(1), 141–149. https://doi.org/10.31004/edukatif.v7i1.7990

Jimmy, V. C., Mohamed, S., Hussein, N., Anwar, N. A., & Dahalan, N. A. (2023). Technostress Creators and Employee's Well-Being at a Telecommunication Company in Sarawak, Malaysia. *Information Management and Business Review*, *15*(3), 329–343.

Kahfi, F. (2022). Exploring the impact of digital technology on employee adaptation and organizational performance. *Journal of Management and Administration Provision, 2*(2), 37–43.

Limaheluw, M., Prapunoto, S., & Kristianingsih, S. A. (2025). Efikasi diri dalam penggunaan komputer dan persepsi kemudahan penggunaan sebagai prediktor stres teknologi. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, *7*(1). https://doi.org/10.51214/002025071331000

Park, H., & Kim, S. (2022). Self-efficacy and adaptation to digital work environments: Evidence from public sector employees. *Journal of Social Sciences, 10*(3), 112–125.

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and validation. *Information Systems Research, 19*(4), 417–433. https://doi.org/10.1287/isre.1070.016

Ramadhan, M. R., Arif, M. F., & Berliyanti, D. O. (2023). Pengaruh technostress dan social media use terhadap psychological well-being. *Jurnal Ekonomi Trisakti, 3*(1), 2085–2094.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069–1081.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2025). *Hasil evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) nasional tahun 2025*. https://spbe.go.id

Subchi, I., Muhammadiyah, H., Dewi, P. A. R., Anwar, K., Naim, J., & Syukrilla, W. A. (2024). Technostress construct validity test with confirmatory factor analysis (CFA) method. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia), 13*(1), 15–30.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.