

Dampak *Technostress* Pada *Employee Performance* Dengan *Quality of Work Life* Sebagai Mediasi dan *Organizational Flexibility* Sebagai Moderasi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Aceh

Afifah¹, Mukhlis², Megawati³

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala dan Afifah062004@gmail.com

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala dan mukhlis.feusk@usk.ac.id

³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala dan mega_wati@usk.ac.id

ABSTRAK

Dengan fleksibilitas organisasi sebagai moderator dan kualitas kehidupan kerja sebagai pengubah mediasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Dampak teknostres pada performa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Aceh. Menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS), penelitian ini menganalisis data dari 360 pegawai negeri sipil (PNS) menggunakan metodologi kuantitatif dan teknik penelitian eksploratif. Menurut temuan, teknostres menjelaskan berbanding terbalik pada kualitas kehidupan kerja dan performa pegawai, tetapi kualitas kehidupan kerja menjelaskan berbanding lurus pada performa pegawai. Lebih lanjut, ditunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memediasi Dampak teknostres pada performa pegawai, dan fleksibilitas organisasi memoderasi hubungan tersebut dengan mengurangi Dampak berbanding terbalik teknostres. Di era perubahan digital ini, hasil penelitian peneliti memperlihatkan peningkatan fleksibilitas organisasi dan kualitas kehidupan kerja merupakan pendekatan kunci untuk mengurangi Dampak teknostres dan meningkatkan performa pegawai.

Kata Kunci: *Technostress, Workers' Efficiency, Job Satisfaction, Organisational Adaptability, PUPR*

ABSTRACT

Within the Aceh Public Works and Spatial Planning Agency (Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang), this study intends to investigate the impact of Technostress on Employee Performance via the mediating variable of Quality of Work Life and the moderating variable of Organisational Flexibility. The research team at Pegawai Negeri Sipil/PNS surveyed 360 government employees for this quantitative study, which used Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) to analyse the data. According to the results, Technostress influences both Quality of Work Life and Employee Performance in a negative way, whereas Quality of Work Life influences Employee Performance in a positive and statistically significant way. Additionally, Organisational Flexibility moderates the association between Technostress and Employee Performance by mitigating its negative effects, whereas Quality of Work Life somewhat mediates the relationship between Technostress and Employee Performance. In this age of digital transformation, these results indicate that a key approach for reducing the negative impacts of technostress and increasing employee performance is to improve organisational flexibility and the quality of work life.

Keywords: *Technostress, Workers' Efficiency, Job Satisfaction, Organisational Adaptability, PUPR*

PENDAHULUAN

Pengenalan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan hasil langsung dari revolusi teknologi yang telah merevolusi sektor publik. Pegawai negeri sipil (ASN) harus belajar menggunakan berbagai platform digital untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien sebagai hasil dari transisi ini, yang meningkatkan kualitas, transparansi, dan efektivitas layanan publik. Sisi lain adalah produktivitas karyawan mungkin akan terdampak oleh

technostress, yaitu stres yang timbul karena tidak mampu mengikuti semua tuntutan teknologi yang dibebankan kepada mereka.

Menurut Teori Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan, technostress adalah jenis tuntutan pekerjaan yang dapat menguras sumber daya mental dan fisik karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja dan kepuasan hidup kerja mereka. Fleksibilitas organisasi memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi, yang pada gilirannya membantu pekerja mengatasi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kualitas hidup kerja mereka. Hal ini membantu mengurangi Dampak berbanding terbalik technostress pada performa pegawai.

Hal ini juga terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Aceh, yang menggunakan sejumlah alat digital untuk pelaporan, penilaian kinerja, dan administrasi. Stres teknologi ditemukan moderat (rata-rata = 3,01) menurut temuan pra-survei, tetapi fleksibilitas organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja staf semuanya dinilai tinggi (rata-rata = 4,10). Meskipun demikian, para pekerja terus mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan teknologi baru, beban berat dari tuntutan digital, dan gangguan pada keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Meskipun banyak penelitian telah meneliti stres teknologi, sebagian besar berfokus pada Dampak nya pada kinerja atau menggunakan kualitas kehidupan kerja pekerja sebagai pengubah proksimat atau independen. Terdapat juga kekurangan penelitian yang meneliti fleksibilitas organisasi sebagai elemen moderasi, terutama di lembaga pemerintah Indonesia di tingkat lokal. Pekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh adalah subjek penelitian ini tentang Dampak stres teknologi pada produktivitas, yang menggunakan fleksibilitas organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebagai pengubah moderasi. Organisasi sektor publik dapat menggunakan data tersebut untuk membantu mengelola Dampak transformasi digital pada performa pegawai, dan hasilnya secara teoritis akan berkontribusi pada bidang penelitian manajemen sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

A. Employee Performance (Y)

Ketika pekerja menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan, kita mengatakan bahwa mereka telah berkinerja memuaskan. Tidak hanya hasil pekerjaan dan perilaku yang berperan dalam kinerja, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi baru. Kinerja tugas, kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan perilaku kerja kontraproduktif adalah indikator yang digunakan untuk mengukur performa pegawai dalam penelitian ini. Indikator-indikator ini dikembangkan oleh Koopmans dkk. dan dapat digunakan untuk menilai kinerja secara lebih komprehensif, yang penting dalam menghadapi tuntutan digitalisasi.

B. Quality of Work Life (Z)

Evaluasi subjektif karyawan pada kesehatan fisik, mental, dan sosial mereka yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dikenal sebagai kualitas kehidupan kerja (QoL). Kualitas kehidupan (QoL) merupakan sumber daya bagi organisasi yang dapat meningkatkan moral, kepuasan, dan produktivitas di tempat kerja. Indikator Kualitas

Kehidupan (QoL) yang dikembangkan oleh Sirgy dkk. digunakan dalam penelitian ini karena reputasinya dalam memberikan deskripsi yang lebih menyeluruh tentang kesejahteraan karyawan. Hal ini sangat relevan ketika mempertimbangkan organisasi publik yang sedang menjalani transformasi digital.

C. Organizational Flexibility (M)

Agar fleksibel secara organisasi, sebuah perusahaan harus mampu menyesuaikan struktur, prosedur, sumber daya, dan pengambilan keputusannya sebagai respons pada perubahan lingkungannya, terutama dalam teknologi. Untuk membantu organisasi mengatasi Dampak buruk stres teknologi pada produktivitas pekerja, penelitian ini menempatkan fleksibilitas organisasi sebagai pengubah moderasi. Fleksibilitas pengambilan keputusan, struktur, sumber daya, dan prosedur, serta kemampuan teknis dan pemanfaatan sumber daya, adalah indikator yang digunakan untuk menilai pengubah ini oleh Koçyiğit dan Akkaya.

D. Technostress (X)

Seseorang dapat mengalami stres teknologi jika mereka tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang mencakup penggunaan teknologi informasi. Penanganan yang tidak tepat pada penyakit ini dapat menjelaskan berbanding terbalik pada kesejahteraan, produktivitas, dan performa pegawai. Dalam penelitian ini, fleksibilitas organisasi dipandang sebagai karakteristik yang dapat membantu mengurangi Dampak buruk stres teknologi pada performa pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.

E. Dampak *Quality of Work Life* pada *Employee Performanc*

Para pekerja lebih termotivasi, puas, dan produktif ketika kebutuhan mereka terpenuhi di tempat kerja, yang merupakan ukuran kualitas hidup kerja yang tinggi. Kinerja optimal lebih umum terjadi di antara para pekerja yang memiliki kualitas hidup kerja yang tinggi. Oleh karena itu, kita sampai pada Dugaan berikut:

H1: *Quality of Work Life* menjelaskan secara berbanding lurus pada *Employee Performance*.

F. Dampak Technostress pada *Quality of Work Life*

Akibat berkurangnya kenyamanan dan kesejahteraan di tempat kerja, karyawan dapat mengalami stres psikologis karena meningkatnya tuntutan penggunaan teknologi. Para pekerja melaporkan kualitas hidup yang lebih buruk di tempat kerja ketika tingkat stres teknologi tinggi. Oleh karena itu, teori berikut dikembangkan:

H2: *Technostress* menjelaskan berbanding terbalik pada *Quality of Work Life*.

G. Dampak Technostress pada Employee Performance

Technostress dapat mengurangi konsentrasi, efektivitas, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menjelaskan pada penurunan kinerja. Optimalnya tingkat *technostress*, semakin rendah *employee performance*. Oleh karena itu, dirumuskan Dugaan sebagai berikut:

H3: *Technostress* menjelaskan secara berbanding terbalik pada *Employee Performance*.

H. Peran Mediasi *Quality of Work Life*

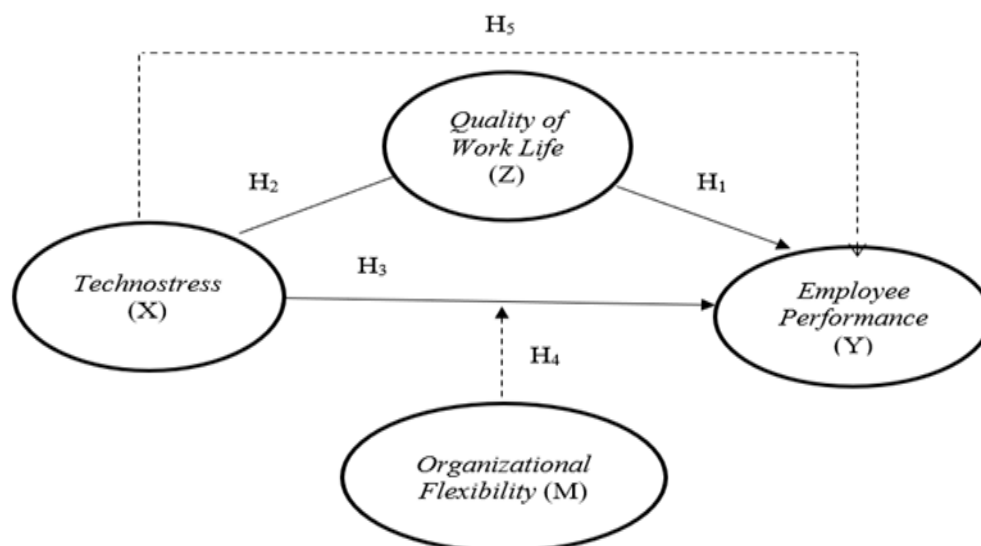
Kualitas Kehidupan Kerja dipandang sebagai sumber daya kerja yang dapat membantu mengurangi dampak berbanding terbalik tuntutan pekerjaan terhadap kinerja, menurut Teori Tuntutan-Sumber Daya Kerja. Oleh karena itu, stres teknologi dapat memengaruhi produktivitas secara tidak langsung dengan memengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Dengan demikian, kita sampai pada Dugaan berikut:

H4: *Quality of Work Life* memediasi Dampak *Technostress* pada *Employee Performance*.

I. Peran Moderasi *Organizational Flexibility*

Organizational Flexibility menunjukkan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri pada Perubahan lingkungan dan kemajuan teknologi. Organisasi dengan tingkat fleksibilitas organisasi yang tinggi seharusnya mampu mengurangi dampak stres teknologi terhadap produktivitas pekerja dengan memfasilitasi penggunaan alat, prosedur, dan kebijakan yang adaptif. Oleh karena itu, peneliti sampai pada Dugaan berikut:

H5: *Organizational Flexibility* memoderasi Dampak *Technostress* pada *Employee Performance*.



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Aceh dijadikan subjek penelitian ini. Sebanyak 360 orang dilibatkan dalam penelitian ini. Untuk menjamin representasi yang adil di setiap sektor, digunakan metode pemilihan acak bert stratified proporsional, dengan mempertimbangkan besarnya populasi dan beragamnya sektor pekerjaan. Dengan menggunakan metode Slovin, peneliti dapat menghitung bahwa 190 responden akan membentuk sampel.

B. Metode Pengumpulan Data

Metodologi kuantitatif penelitian ini bergantung pada data primer yang dikumpulkan dari survei yang dilakukan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Aceh. Masing-masing dari empat pengubah penelitian Teknostres, Kualitas Kehidupan Kerja, Fleksibilitas Organisasi, dan Performa pegawai dinilai menggunakan skala Likert lima poin, dengan 1 mewakili ketidaksetujuan yang kuat dan 5 mewakili persetujuan yang kuat. Indikasi ini menjadi dasar instrumen penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada instrumen penelitian sebelum analisis dapat dilakukan. Hal ini untuk memastikan bahwa setiap indikator dapat mengukur konstruk penelitian secara konsisten dan tepat.

C. Metode Analisis

Dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, penelitian ini menerapkan teknik Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Baik model luar (pengukuran) maupun model dalam (struktural) dievaluasi untuk melaksanakan penelitian ini. Dengan menggunakan nilai loading luar, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha, validitas dan reliabilitas konstruk diperiksa melalui evaluasi model luar. Untuk menilai model internal, peneliti menggunakan metode bootstrapping berdasarkan nilai koefisien jalur, statistik t, dan nilai p untuk menguji Dugaan, dan R-Square, Effect Size, Predictive Relevance, dan Variance Inflation Factor (VIF) semuanya diperiksa.

D. Pengubah Penelitian

1. **Pengubah Dependenden**
 - *Employee Performance (Y)*
2. **Pengubah Mediasi**
 - *Quality of Work Life (Z)*
3. **Pengubah Moderasi**
 - *Organizational Flexibility (M)*
4. **Pengubah Independen**
 - *Technostress (X)*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	44,4
	Perempuan	56	55,6
Usia	20–30 tahun	21	21,0
	31–40 tahun	25	25,0
	41–50 tahun	25	25,0
	>50 tahun	29	29,0
	<1 tahun	6	6,0
Lama Bekerja	1–5 tahun	36	36,0
	6–10 tahun	12	12,0
	>10 tahun	46	46,0

Penelitian ini melibatkan 100 pegawai negeri sipil (PNS) dari Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Aceh sebagai responden. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas adalah perempuan (55,6%), sedangkan laki-laki berjumlah 44,4%. Berdasarkan usia, responden sebagian besar berada dalam kelompok usia 50+ (29,0%), diikuti oleh mereka yang berusia 31–40 dan 41–50 masing-masing sebesar 25,0%, dan mereka yang berusia 20–30 sebesar 21,0%. Dari segi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 10 tahun (46,0%), diikuti oleh mereka yang memiliki masa kerja 1–5 tahun (36,0%), mereka yang memiliki masa kerja 6–10 tahun (12,0%), dan mereka yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (6,0%). Karakteristik ini memperlihatkan responden sebagian besar adalah pegawai dengan pengalaman kerja yang cukup dan oleh karena itu memiliki pemahaman yang baik tentang penerapan teknologi di tempat kerja.

Evaluasi Model Pengukuran (Model Luar)

Evaluasi model pengukuran (model luar) dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian sebelum pengujian Dugaan. Pengujian dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Validitas konstruk dievaluasi melalui outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Kriteria Fornell-Larcker, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), sedangkan reliabilitas konstruk diuji menggunakan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai outer loading $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$, sedangkan suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Composite Reliability $\geq 0,70$ dan Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ (Hair et al., 2022). Hasil riset model luar memperlihatkan semua indikator dalam pengubah Teknostres, Kualitas Kehidupan Kerja, Fleksibilitas Organisasi, dan Performa pegawai telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga cocok untuk digunakan dalam analisis model struktural (model dalam).

	EP	OF	QWL	TC	OF x TC
M1		0.776			
M2		0.878			
M3		0.743			
M4		0.767			
X1				0.823	
X2				0.778	
X3				0.801	
X4				0.763	
Y1	0.844				
Y2	0.806				
Y3	0.810				
Y4	0.815				
Z1			0.732		
Z2			0.707		
Z3			0.758		
Z4			0.744		
Z5			0.710		
Z6			0.748		
Z7			0.725		
Z8			0.787		
OF x TC					1.000

Untuk menentukan apakah indikator tersebut sah dalam menilai konstruk penelitian, digunakan uji pemuatan luar (outside loading test). Menurut Hair dkk. (2022), suatu indikator dianggap sah jika nilai pemuatan luarnya sama dengan atau lebih besar dari 0,70. Dengan nilai pemuatan luar di atas batas minimum yang dibutuhkan, semua indikator dalam pengubah Teknostres, Kualitas Kehidupan Kerja, Fleksibilitas Organisasi, dan Performa pegawai dinyatakan valid dan mampu mewakili konstruk yang diukur, menurut hasil uji. Semua indikasi memenuhi standar validitas konvergen, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji pemuatan luar, yang berkisar dari 0,707 hingga 0,878, yang semuanya lebih besar dari nilai minimum 0,70. Jika nilai pemuatan luar setiap indikator tinggi, itu berarti indikator tersebut secara akurat mencerminkan konstruk yang dinilai. Setelah pemeriksaan yang cermat, ditentukan bahwa semua indikator dalam pengubah Teknostres, Kualitas Kehidupan Kerja, Fleksibilitas Organisasi, dan Performa pegawai sah dan sesuai untuk penelitian lebih lanjut.

Hasil Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	(AVE)
<i>Employee Performance</i>	0.670
<i>Organizational Flexibility</i>	0.628
<i>Quality of Work Life</i>	0.547
<i>Technostress</i>	0.626

Semua konstruk memenuhi kriteria memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih dari 0,50, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji AVE, yang berkisar antara 0,615-0,700. Dengan menjelaskan lebih dari setengah variasi pada indikatornya, setiap konsep memenuhi validitas konvergen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai ini.

Hasil Pengujian Fornell-Larcker Criterion

	<i>Employee Performance</i>	<i>Organizational Flexibility</i>	<i>Quality of Work Life</i>	<i>Technostress</i>
<i>Employee Performance</i>	0.819			
<i>Organizational Flexibility</i>	0.192	0.792		
<i>Quality of Work Life</i>	0.494	-0.232	0.739	
<i>Technostress</i>	-0.395	-0.052	-0.356	0.791

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Akar kuadrat dari skor AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, menurut uji Kriteria Fornell-Larcker. Temuan ini mendukung kesimpulan bahwa validitas diskriminan terpenuhi karena setiap pengubah dapat secara efektif membedakan dirinya dari konstruk lain.

Hasil Pengujian Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Employee Performance</i>	<i>Organizational Flexibility</i>	<i>Quality of Work Life</i>	<i>Technostress</i>	<i>Organizational Flexibility x Technostress</i>
<i>Employee Performance</i>					
<i>Organizational Flexibility</i>	0.192				
<i>Quality of Work Life</i>	0.568	0.278			
<i>Technostress</i>	0.477	0.118	0.407		
<i>Organizational Flexibility x Technostress</i>	0.458	0.136	0.154	0.061	

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Untuk memenuhi kriteria validitas diskriminatif, uji HTMT menemukan bahwa semua nilai korelasi antar konstruk kurang dari 0,90. Ini berarti bahwa setiap konstruk dapat mengukur gagasan yang berbeda dengan tingkat diskriminasi yang tinggi.

Hasil Pengujian Composite Reliability and Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>Composite reliability</i>
<i>Employee Performance</i>	0.836	0.836	0.890
<i>Organizational Flexibility</i>	0.823	0.991	0.871
<i>Quality of Work Life</i>	0.882	0.886	0.906
<i>Technostress</i>	0.802	0.810	0.870

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan semua pengubah dapat diandalkan; secara spesifik, nilai Alpha Cronbach berada antara 0,843 dan 0,913, dan nilai Reliabilitas Komposit berada antara 0,889 dan 0,930. Semua konstruk yang diuji diukur secara konsisten oleh alat penelitian, seperti yang ditunjukkan oleh angka-angka ini.

Hasil Pengujian R- Square

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Employee Performance</i>	0.542	0.523
<i>Quality of Work Life</i>	0.126	0.118

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Pengubah Kualitas Kehidupan Kerja menjelaskan 34,9% varians dalam Teknostres, menurut temuan uji R-Square ($R^2 = 0,349$). Dengan nilai R^2 sebesar 0,614, Teknostres, Kualitas Kehidupan Kerja, dan interaksi moderasi Fleksibilitas Organisasi menjelaskan 61,4% varians dalam Performa pegawai. Berdasarkan angka-angka ini, tampaknya model penelitian dapat menjelaskan hal-hal tersebut hingga tingkat yang cukup baik.

Hasil Pengujian F- Square

	<i>Employee Performance</i>	<i>Organizational Flexibility</i>	<i>Quality of Work Life</i>	<i>Technostress</i>	<i>Organizational Flexibility x Technostress</i>
<i>Employee Performance</i>					
<i>Organizational Flexibility</i>	0.216				
<i>Quality of Work Life</i>	0.302				
<i>Technostress</i>	0.119		0.145		
<i>Organizational Flexibility x Technostress</i>	0.355				

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Fleksibilitas organisasi dan kualitas kehidupan kerja terbukti sedikit banyak memengaruhi performa pegawai, menurut temuan penelitian. Hal ini memperlihatkan determinan-determinan ini dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja. Di sisi lain, stres teknologi memiliki efek tidak langsung pada kinerja karena penjelasannya yang lebih besar tentang kualitas kehidupan kerja, tetapi efek langsungnya pada kinerja relatif kecil. Temuan lain adalah bahwa fleksibilitas organisasi secara bermakna mengurangi efek buruk stres teknologi terhadap produktivitas pekerja. Ini menegaskan apa yang ditemukan oleh Al-Musadieg dkk.: bahwa karakteristik organisasi secara bermakna memengaruhi kinerja, baik secara independen maupun dalam kaitannya dengan pengubah lain.

Hasil Pengujian Goodness Of Fit

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
<i>SRMR</i>	0.073	0.097
<i>d_{ULS}</i>	1.119	1.962
<i>d_G</i>	0.437	0.456
<i>Chi-square</i>	239.545	246.726
<i>NFI</i>	0.749	0.741

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Model penelitian menunjukkan kesesuaian yang wajar, berdasarkan temuan uji Goodness of Fit (GoF). Nilai SRMR model jenuh sebesar 0,073 memenuhi syarat ($<0,08$), sedangkan nilai

prediksi model sebesar 0,097 masih dalam rentang yang diperbolehkan ($<0,10$). Model empiris dapat diterima untuk pengujian Dugaan karena nilai d_ULS , d_G , Chi-Square, dan NFI menunjukkan adanya kesesuaian yang cukup antara model empiris dan model teoritis.

Validasi Dugaan

Dengan menggunakan koefisien rute sampel, teknik bootstrapping dapat digunakan untuk melakukan pengujian Dugaan langsung dalam analisis SEM-PLS. Untuk menerima Dugaan nol, diperlukan t-statistik 1,96 atau lebih tinggi dan nilai p kurang dari 0,05. Hasil riset Dugaan langsung penelitian disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Pengujian Dugaan Langsung

Hasil Pengujian Path Coefficient					
	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (SIDEV)</i>	<i>T statistics (O/SIDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Quality of work life -> employee performance</i>	0.418	0.421	0.107	3.890	0.000
<i>technostress -> quality of work life</i>	-0.356	-0.372	0.097	3.653	0.000
<i>technostress -> employee performance</i>	-0.254	-0.253	0.103	2.470	0.014

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

A. Hasil Riset Dugaan Langsung

Hasil uji koefisien jalur memperlihatkan Kualitas Kehidupan Kerja berdampak berbanding lurus dan bermakna terhadap Performa pegawai ($r=0,418$, $t=3,890$, $p=0,000$, $<0,05$), yang memperlihatkan Kualitas Kehidupan Kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan Performa pegawai yang lebih tinggi. Di sisi lain, Teknostres berdampak berbanding terbalik dan bermakna terhadap Kualitas Kehidupan Kerja ($r=-0,356$, $t=3,653$, $p=0,000$), yang memperlihatkan Teknostres yang lebih tinggi akan menyebabkan Kualitas Kehidupan Kerja yang lebih rendah. Terakhir, Teknostres juga berpengaruh berbanding terbalik dan bermakna terhadap Performa pegawai ($r=-0,254$, $t=2,470$, $p=0,014$, $<0,05$), yang memperlihatkan semua hubungan tersebut saling berkaitan.

B. Pembahasan

1. Dampak Quality of Work Life pada Employee Performance

Hasil riset memperlihatkan terdapat hubungan berbanding lurus dan bermakna secara statistik antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Performa pegawai ($\beta = 0,418$; $p = 0,000$), sehingga peneliti menerima H1. Korelasi antara persepsi pekerja tentang kualitas kehidupan kerja mereka dan kinerja aktual mereka adalah berbanding lurus, menurut penelitian ini. Konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Sirgy dkk. dan Al-Musadieq dkk., penelitian ini memperkuat Teori Tuntutan-Sumber Daya Kerja (JD-R), yang menggambarkan dimana sumber daya kerja berpotensi meningkatkan motivasi dan mendorong tingkat kinerja yang lebih tinggi.

2. Dampak Technostress pada Quality of Work Life

Hasil riset memperlihatkan Teknostres berdampak berbanding terbalik dan bermakna terhadap Kualitas Kehidupan Kerja ($\beta = -0,356$; $p = 0,000$), sehingga H2 diterima. Hal ini memperlihatkan optimalnya Teknostres yang dialami karyawan, semakin rendah kualitas

kehidupan kerja yang dirasakan. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Ragu-Nathan dkk. dan Saleem dan Malik, serta mendukung Teori JD-R yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengurangi sumber daya psikologis individu.

3. Dampak Technostress pada Employee Performance

Dugaan H3 disetujui karena temuan pengujian memperlihatkan Teknostres berdampak bermakna dan berbanding terbalik terhadap Performa pegawai ($\beta = -0,254$; $p = 0,014$). Performa pegawai cenderung menurun ketika Teknostres meningkat, karena tuntutan teknologi dapat menghambat efisiensi kerja. Hasil ini memperkuat Teori Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (JD-R), yang menggambarkan dimana kinerja individu dapat terpengaruh ketika dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan; hal ini juga konsisten dengan penelitian Tarafdar dkk

Tabel 2. Pengujian Dugaan Tidak Langsung

Hasil Pengujian Bootstrapping

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
organizational flexibility x technostress -> employee performance	0.397	0.342	0.137	2.910	0.004
technostress -> quality of work life -> employee performance	-0.149	-0.153	0.050	2.962	0.003

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

C. Hasil Riset Dugaan Tidak Langsung

Fleksibilitas Organisasi memoderasi efek berbanding terbalik Teknostres terhadap Performa pegawai ($\beta = -0,397$; $p = 0,004$), dan Kualitas Kehidupan Kerja sebagian memediasi hubungan antara Teknostres dan Performa pegawai ($\beta = -0,149$; $p = 0,003$). Menurut hasil ini, Teknostres memiliki efek merugikan terhadap kinerja melalui sejumlah saluran, termasuk kualitas kehidupan kerja dan kapasitas organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi. Temuan ini memberikan kredibilitas pada gagasan yang dikemukakan oleh Teori Sistem Siosioteknik dan Teori Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (JD-R), yang menggambarkan dimana determinan kunci dalam mengurangi efek merugikan teknologi terhadap kinerja adalah harmoni antara sumber daya pribadi dan dukungan organisasi.

1. Fleksibilitas Organisasi dan Efek Moderasinya

Menurut temuan pengujian, H5 diterima karena terdapat pengaruh berbanding terbalik dan bermakna terhadap Performa pegawai dari interaksi antara Fleksibilitas Organisasi dan Teknostres ($\beta = -0,397$; $p = 0,004$). Temuan ini memperlihatkan kapasitas perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan, prosedur, dan penggunaan teknologinya dapat mengurangi efek buruk Teknostres terhadap performa pegawai. Teori Sistem Siosioteknik menggambarkan dimana kapasitas organisasi untuk memfasilitasi adaptasi karyawan memengaruhi efektivitas penerapan teknologi; temuan ini sejalan dengan studi Volberda dan memberikan kredibilitas pada teori tersebut.

2. Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Mediator

Hasil dari pengujian memperlihatkan Teknostres menjelaskan Performa pegawai melalui Kualitas Kehidupan Kerja secara tidak langsung ($\beta = -0,149$; $p = 0,003$), oleh karena itu, peneliti menerima H4. Selain itu, Kualitas Kehidupan Kerja agak memediasi hubungan antara Teknostres dan Performa pegawai, yang meskipun demikian bermakna secara statistik ($p = 0,014$). Menurut hasil ini, teknostres menurunkan Kualitas Kehidupan Kerja, yang sebagian disebabkan oleh produktivitas yang lebih rendah di tempat kerja. Konsisten dengan temuan Saleem, temuan ini memberikan dukungan pada Dugaan Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (JD-R), yang menggambarkan dimana penurunan kinerja dapat dikaitkan dengan berkurangnya sumber daya pekerjaan sebagai konsekuensi dari tuntutan pekerjaan yang tinggi

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memperlihatkan pekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Aceh terpengaruh secara berbanding terbalik dan bermakna oleh technostress, sedangkan pekerja di departemen yang sama terpengaruh secara berbanding lurus dan bermakna oleh kualitas kehidupan kerja dalam hal kinerja mereka di tempat kerja. Fleksibilitas organisasi memoderasi hubungan tersebut dengan mengurangi efek berbanding terbalik technostress terhadap performa pegawai, sedangkan kualitas kehidupan kerja berfungsi sebagai pengubah mediasi parsial dalam hubungan antara technostress dan performa pegawai. Hasil ini menunjukkan perlunya fleksibilitas organisasi dan upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pekerja sebagai cara untuk mengurangi dampak berbanding terbalik teknologi di tempat kerja dan meningkatkan produktivitas di era transformasi digital.

Meskipun demikian, dengan nilai R^2 sebesar 0,614, data memperlihatkan model penelitian tidak cukup menjelaskan variabilitas dalam performa pegawai. Ini berarti bahwa pengubah yang tidak terkait dengan model tersebut menjelaskan 38,6% dari varians kinerja. Oleh karena itu, untuk menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh digitalisasi, Dinas Pendidikan dan Ketenagakerjaan Aceh harus tetap fokus pada peningkatan kualitas hidup pekerja di tempat kerja, meningkatkan fleksibilitas organisasi, dan memberikan bantuan yang memadai kepada staf. Peneliti menyarankan penelitian lebih lanjut untuk memperluas cakupan studi dan memasukkan karakteristik lain yang dapat memengaruhi performa pegawai, seperti komitmen organisasi, kompetensi digital, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

REFERENSI

- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., & Solimun, S. (2018). Dampak mediasi motivasi kerja pada Dampak desain pekerjaan dan budaya organisasi pada kinerja SDM. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(2), 234–243.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Koçyiğit, Y., & Akkaya, B. (2020). The role of organizational flexibility in organizational agility: A research on SMEs. *Business Management and Strategy*, 11(1), 110–123. <https://doi.org/10.5296/bms.v11i1.16867>

- Kumar, P. S. (2024). Technostress: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies. *Technology in Society*, 78, 102398. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102398>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- 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 empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433.
- Saleem, F., & Malik, M. I. (2023). *Behavioral Sciences*. (Sesuaikan identitas lengkap sesuai daftar pustaka skripsi).
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302.
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103–132. <https://doi.org/10.1111/isj.12042>
- Volberda, H. W. (1996). Toward the flexible form: How to remain vital in hypercompetitive environments. *Organization Science*, 7(4), 359–374. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.4.359>