

# Pengaruh Technostress terhadap Employee Well-Being melalui Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja Remote Generasi Z

Gioni Raisya Naylamadina Rizky<sup>1</sup>, Calista Suprpto<sup>2</sup>, Teguh Prasetyo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>[gioni.raisyanaylamadina@student.upi.ac.id](mailto:gioni.raisyanaylamadina@student.upi.ac.id), <sup>2</sup>[Calista.suprpto@student.upi.ac.id](mailto:Calista.suprpto@student.upi.ac.id),  
<sup>3</sup>[teguh.prasetyo@upi.ac.id](mailto:teguh.prasetyo@upi.ac.id)

Article Information

Submit: 04-04-2025

Revised: 20-05-2026

Accepted: 31-05-2026

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh technostress terhadap employee well being melalui work-life balance sebagai variabel mediasi pada pekerja remote Generasi Z. Perkembangan teknologi digital yang pesat mendorong meningkatnya praktik kerja jarak jauh, namun di sisi lain juga memunculkan tekanan psikologis berupa technostress yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling terhadap 45 responden yang merupakan pekerja remote Generasi Z. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa technostress berpengaruh signifikan terhadap work-life balance, namun tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap employee well being. Sementara itu, work-life balance terbukti berpengaruh signifikan terhadap employee well being. Selain itu, work-life balance juga berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara technostress dan employee well being. Temuan ini mengindikasikan bahwa dampak technostress terhadap kesejahteraan karyawan terjadi secara tidak langsung melalui kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola technostress serta mendukung terciptanya work-life balance guna meningkatkan employee well being pada pekerja remote Generasi Z.

**Kata kunci:** Employee well being, Generasi Z, Remote working, Technostress, Work-life balance,

## Abstract

*This study aims to analyze the effect of technostress on employee well-being through work-life balance as a mediating variable among Generation Z remote workers. The rapid development of digital technology has led to an increase in remote working practices; however, it also creates psychological pressure in the form of technostress, which may affect employee well-being. This study uses a quantitative approach with a purposive sampling technique involving 45 respondents who are Generation Z remote workers. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS 3.0 software. The results show that technostress has a significant effect on work-life balance, but does not have a significant direct effect on employee well-being. Meanwhile, work-life balance has a significant effect on employee well-being. In addition, work-life balance also acts as a significant mediating variable in the relationship between technostress and employee well-being. These findings indicate that the impact of technostress on employee well-being occurs indirectly through an individual's ability to maintain a balance between work and personal life. Therefore, organizations need to manage technostress and support the creation of work-life balance in order to improve employee well-being among Generation Z remote workers.*

**Keywords:** Technostress, Employee well-being, Work-life balance, Generation Z, Remote working.

## PENDAHULUAN

Seiring dengan semakin berkembangnya teknologi digital telah membawa perubahan mendasar terhadap cara organisasi menjalankan aktivitas kerjanya. Digitalisasi kini tidak lagi dipandang sebatas alat pendukung operasional, melainkan telah menjadi elemen strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif serta menjaga keberlanjutan organisasi (Tantrarungroj & Thangkabutra, 2025). Pemanfaatan sistem digital yang terintegrasi, analisis berbasis algoritma, serta

teknologi kecerdasan buatan turut membentuk lingkungan kerja yang semakin adaptif, berbasis data, dan dinamis (Kassem et al., 2025). Dalam hal tersebut, *Information and Communication Technology* (ICT) menjadi faktor kunci yang mendorong terjadinya perubahan dalam proses kerja dan pola interaksi organisasi modern (Bencsik & Juhasz, 2023a)

Perubahan tersebut juga tercermin dari meningkatnya praktik kerja jarak jauh (*remote working*), yang memungkinkan karyawan tetap produktif tanpa harusnya hadir secara langsung di tempat kerja (Chairoel et al., 2025). Di Indonesia, tren ini mengalami peningkatan yang signifikan, dari sekitar 4% sebelum pandemi menjadi 71% setelah pandemi (Digivstats, 2023). Meskipun memberikan fleksibilitas, sistem kerja ini juga memperkuat ketergantungan pada teknologi digital yang menuntut karyawan untuk selalu terhubung, sehingga batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin tidak jelas (Chairoel et al., 2025; Costantini et al., 2025).

Ketergantungan yang tinggi terhadap teknologi tersebut memunculkan fenomena yang dikenal sebagai *technostress*, yaitu kondisi tekanan psikologis yang muncul akibat kesulitan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan teknologi yang terus berkembang (Bencsik & Juhasz, 2023a; Khairani, 2025; Raj & Goute, 2025). Beban informasi yang berlebihan, tuntutan untuk melakukan berbagai tugas secara bersamaan, serta ekspektasi untuk selalu responsif adalah salah 1 satu faktor yang memperbesar tekanan kerja di era digital sekarang. Dalam menghadapi kondisi tersebut, kemampuan untuk menjaga kestabilan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting.

*Work-life balance* (WLB) berguna sebagai mekanisme yang dapat membantu individu mengelola peran pekerjaan dan kehidupan personal secara lebih seimbang (Gusjana & Ardianti, 2023; Harmida, 2024). Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa keseimbangan ini berkontribusi positif terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk peningkatan kepuasan kerja, kondisi psikologis yang lebih baik, serta kualitas hidup yang lebih optimal (Hariri et al., 2024). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat memicu stres dan menurunkan tingkat kesejahteraan individu (Costantini et al., 2025). Dalam konteks ini, *employee well-being* dipahami sebagai kondisi yang menggambarkan kesejahteraan mental, fisik, dan sosial karyawan, yang juga berkaitan erat dengan kinerja, keterlibatan kerja, serta kecenderungan turnover (Judijanto et al., 2025; Krekel & Ward, 2019)

Jika dilihat dari sudut pandang *Job Demands-Resources (JD-R) Model*, *technostress* dapat dikategorikan sebagai bentuk *job demand* yang berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan apabila tidak diiringi dengan sumber daya yang memadai. Dalam hal tersebut, kemampuan menjaga *work-life balance* dapat berperan sebagai *job resource* yang membantu individu mengurangi dampak tekanan tersebut (Farmanesh et al., 2025). Oleh karena itu, WLB memiliki potensi untuk menjadi variabel mediasi dalam penghubung antara *technostress* dan *employee well-being*.

Fokus pada Generasi Z menjadi relevan karena kelompok ini telah tumbuh dan berkembang dalam lingkungan yang sangat berkaitan dengan teknologi digital. Meskipun dikenal sebagai *digital native*, beberapa penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z justru memiliki level kerentanan yang lebih tinggi terhadap *technostress* dibandingkan generasi sebelumnya (Ibrahim et al., 2025a). Secara global, lebih dari 60% pekerja dari generasi ini dilaporkan mengalami peningkatan stres saat bekerja secara jarak jauh. Di Indonesia, fleksibilitas kerja memang dapat meningkatkan keterlibatan, namun di sisi lain juga berpotensi memicu *burnout*. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tingginya arus informasi, tuntutan adaptasi teknologi yang cepat, multitasking, serta semakin kaburnya batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Suprpto et al., 2024).

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas hubungan *technostress*, *work-life balance*, dan *employee well-being*, kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam satu model, khususnya pada pekerja *remote* Generasi Z di Indonesia, masih relatif terbatas.

Oleh sebab itu, penelitian berjudul “*Pengaruh Technostress terhadap Employee Well-Being melalui Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja Remote Generasi Z*” menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap kemajuan literatur manajemen sumber daya manusia di era digital, juga menjadi referensi praktis untuk organisasi dalam merancang kebijakan budaya kerja yang lebih adaptif dan berorientasi untuk kesejahteraan karyawan.

## METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode survei. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasar pada filsafat positivisme, yang dapat digunakan untuk meneliti sampel tertentu melalui pengumpulan data berupa angka lalu dianalisis dengan menggunakan teknik statistik untuk menguji ke-efektifan hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2023).

Pendekatan survei digunakan sebagai teknik akumulasi data yang dilakukan pada kondisi alamiah menggunakan instrumen penelitian seperti kuesioner, wawancara terstruktur, atau tes, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang sistematis dan terukur dari responden (Sugiyono, 2023). Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis keterkaitan antara variabel secara objektif dan pada akhirnya menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang menjadi fokus dalam studi ini mencakup seluruh pekerja jarak jauh yang berasal dari generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2005. Jumlah pasti dari populasi ini tidak dapat diketahui, oleh karena itu peneliti mengadopsi metode sampling untuk mengumpulkan data yang mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Metode yang diterapkan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang mempunyai keterkaitan dengan tujuan penelitian. Pilihan teknik ini bertujuan agar para responden yang dipilih benar-benar memiliki pengalaman serta pemahaman mengenai fenomena yang sedang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan menjadi lebih tepat, relevan, dan mampu memperkuat analisis dengan lebih mendalam. Kriteria bagi responden dalam penelitian ini mencakup individu yang tergolong generasi Z, yang pernah atau sedang melakukan pekerjaan jarak jauh, serta terdiri dari baik laki-laki maupun perempuan.

Dalam menetapkan jumlah sampel, penelitian ini merujuk pada metode yang dijelaskan oleh (Hair et al., 2019)) yang mengindikasikan bahwa jumlah sampel yang ideal untuk analisis PLS-SEM adalah antara 5 hingga 10 kali jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini memiliki tiga variabel utama, yaitu technostress sebagai variabel independen, employee well-being sebagai variabel dependen, dan work-life balance sebagai variabel mediasi, dengan total indikator sebanyak 9. Dengan menghitung berdasarkan pedoman tersebut, jumlah sampel ditentukan dengan mengalikan jumlah indikator dengan angka 5, sehingga didapatkan total 45 responden. Angka ini dianggap sudah memenuhi syarat minimum dalam analisis PLS-SEM dan diharapkan dapat menghasilkan data yang representatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skala ini bertujuan untuk menilai pandangan, perilaku, dan opini para peserta mengenai variabel yang diteliti secara kuantitatif. Setelah itu, data yang sudah diperoleh dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0 yang menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Analisis ini bertujuan untuk memeriksa keterkaitan antar variabel sekaligus menilai keseluruhan model penelitian, baik dalam model pengukuran (outer model) maupun model struktural (inner model).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Data yang telah terkumpul dari 45 responden pekerja remote Generasi Z menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut:

### 1. Umur Responden

Tabel 1. Data Umur Responden

Umur	Jumlah Responden
21 - 23 Tahun	14
24 - 26 Tahun	22
27 - 29 Tahun	9

Berdasarkan data pada tabel 1, sebagian besar partisipan berusia antara 24 hingga 26 tahun dengan total 22 individu. Selanjutnya, terdapat 14 individu dari kelompok usia 21 hingga 23 tahun, sedangkan kelompok usia 27 hingga 29 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu sebanyak 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh partisipan termasuk dalam kategori Generasi Z yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Dominasi kelompok usia 24–26 tahun mengindikasikan bahwa mayoritas responden merupakan pekerja Generasi Z yang berada pada tahap awal hingga pertengahan karier.

### 2. Jenis Kelamin

Tabel 2. Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki Laki	17
Perempuan	28

Berdasarkan data pada tabel 2, jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang, sedangkan responden laki-laki berjumlah 17 orang. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan. Dominasi responden perempuan menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan dalam penelitian ini berasal dari kelompok perempuan Generasi Z. Perbedaan komposisi ini dapat memberikan variasi pandangan dalam penelitian, namun secara umum tetap dapat merepresentasikan kondisi responden secara keseluruhan.

### 3. Pengalaman Kerja

Tabel 3. Data Pengalaman Kerja Responden

Pengalaman Kerja	Jumlah Responden
1 - 3 Tahun	18
4 - 6 Tahun	22
7 - 9 Tahun	5

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 3, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 4–6 tahun dengan jumlah sebanyak 22 orang. Selanjutnya, responden dengan pengalaman kerja 1–3 tahun berjumlah 18 orang, sedangkan yang memiliki pengalaman kerja 7–9 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat pengalaman kerja menengah, sehingga telah memiliki pemahaman yang cukup terkait dunia kerja. Variasi pengalaman kerja ini juga memungkinkan adanya perbedaan pandangan dalam menanggapi technostress, employee well-being, dan work-life balance

### Hasil Analisis Data Analisis Outer Model

## 1. Outer Loading

Hasil evaluasi pada yang dilakukan dengan SmartPLS menggambarkan bahwa semua indikator pada semua variabel telah memenuhi standar yang ditetapkan. Untuk variabel technostress, nilai paling tinggi ada pada TS6 dengan nilai 0,931 dan terendah-nya TS7 yang mencapai 0,844. Sedangkan pada work-life balance, indikator dengan nilai tertinggi ada pada WLB7 yang memperoleh 0,792, dan yang terendah adalah WLB2 dengan nilai 0,723. Di sisi lain, untuk employee well-being, indikator tertinggi berada di WEB3 dengan nilai 0,839, sementara nilai terendah tercatat pada WEB7 di angka 0,725. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan sebagai valid karena hasilnya berada di atas batas minimum yang direkomendasikan.

**Tabel 4. Hasil Loading Factor**

	Technostress	Work-Life Balance	Employee Well-Being
TS2	<b>0.862</b>		
TS6	<b>0.931</b>		
TS7	<b>0.844</b>		
WLB1		<b>0.757</b>	
WLB2		<b>0.723</b>	
WLB3		<b>0.791</b>	
WLB4		<b>0.755</b>	
WLB6		<b>0.756</b>	
WLB7		<b>0.792</b>	
WEB2			<b>0.769</b>
WEB3			<b>0.839</b>
WEB4			<b>0.794</b>
WEB5			<b>0.788</b>
WEB 7			<b>0.725</b>

## Discriminant Validity

**Tabel 5. Hasil Cross Loading**

	Technostress	Work-Life Balance	Employee Well-Being
TS2	<b>0.862</b>	0.342	0.381
TS6	<b>0.931</b>	0.408	0.432
TS7	<b>0.844</b>	0.326	0.321
WLB1	0.429	<b>0.757</b>	0.671
WLB2	0.106	<b>0.723</b>	0.609
WLB3	0.299	<b>0.791</b>	0.656
WLB4	0.278	<b>0.755</b>	0.708
WLB6	0.366	<b>0.756</b>	0.690
WLB7	0.352	<b>0.792</b>	0.660
EWB2	0.376	0.735	<b>0.769</b>
EWB3	0.421	0.667	<b>0.839</b>
EWB4	0.435	0.706	<b>0.794</b>
EWB5	0.277	0.642	<b>0.788</b>
EWB 7	0.172	0.667	<b>0.725</b>

Sesuai dengan tabel 5, diperoleh bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara berbagai konstruk, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah mencapai validitas diskriminan.

## Construct Reliability and Validity

**Tabel 6. Hasil Construk Reability and Validity**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Technostress	0.854	0.911	0.614
Work-Life Balance	0.856	0.893	0.774
Employee Well-Being	0.842	0.888	0.583

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Variabel technostress memiliki Cronbach's Alpha 0,854, CR 0,911, dan AVE 0,614, variabel work-life balance memiliki Cronbach's Alpha 0,856, CR 0,893, dan AVE 0,774, dan variable employee well-being memiliki Cronbach's Alpha 0,842, CR 0,888, dan AVE 0,583. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan valid dan reliabel karena telah melampaui batas minimum yang direkomendasikan.

### Pengujian Model Struktural Inner Model

#### R-Square

Tabel 7. Hasil R-Square

	R-Square
Employee Well-Being	0.854
Work-Life Balance	0.856

Dari hasil analisis pada tabel 7, nilai  $R^2$  pada variabel employee well-being sebesar 0,854 dan work-life balance sebesar 0,856. Kedua nilai tersebut berada di atas 0,75, sehingga termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan sebagian besar perbedaan terhadap kedua variabel dependen tersebut, sehingga model penelitian mempunyai kemampuan penjelasan yang sangat baik.

#### F-Square

Tabel 8. Hasil F-Square

	Employee Well-Being	Technostress	Work-Life Balance
Employee Well-Being			
Technostress	0.029		0.203
Employee Well-Being	2.566		

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 8, pengaruh technostress terhadap employee well-being menunjukkan bahwa nilai  $f^2$  sebesar 0,029 yang berada dalam kategori kecil. Selanjutnya, pengaruh technostress terhadap work-life balance sebesar 0,203 tergolong dalam kategori sedang. Sementara itu, pengaruh work-life balance terhadap employee well-being memiliki nilai  $f^2$  sebesar 2,566 yang termasuk kategori sangat besar. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel work-life balance telah memberikan kontribusi pengaruh paling dominan terhadap employee well-being, sedangkan pengaruh technostress cenderung lebih kecil hingga sedang dalam model penelitian.

#### Q-Square

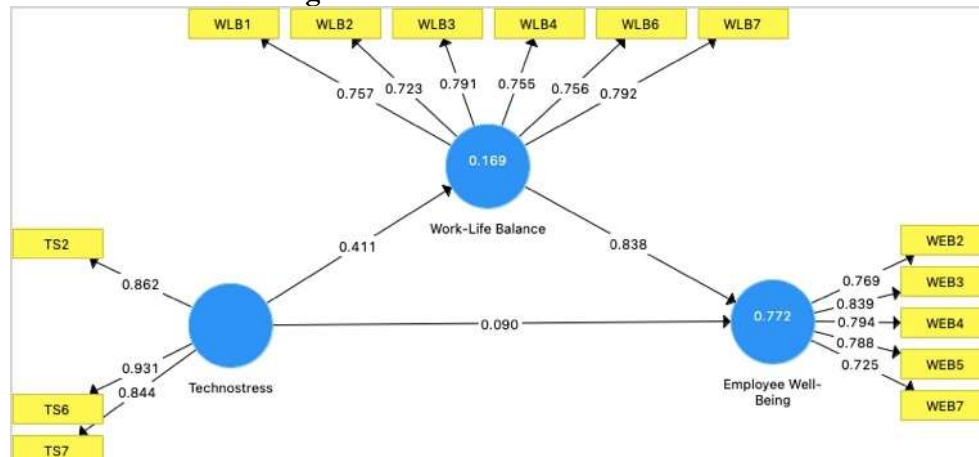
Tabel 9. Hasil Q-Square

	Q-Square
Employee Well-Being	0.426
Work-Life Balance	0.082

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9, nilai  $Q^2$  pada variabel employee well-being sebesar 0,426 dan work-life balance sebesar 0,082. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik. Namun, nilai  $Q^2$  employee well-being tergolong lebih kuat dibandingkan work-life balance. Dengan demikian, model

penelitian dinilai memiliki predictive relevance yang memadai dalam menjelaskan dan memprediksi variabel endogen.

**Gambar 1. Hasil PLS Algoritm**



**Goodness of Fit (GOF)**

$$\begin{aligned}
 GOF &= \sqrt{AVE \times R^2} \\
 &= \sqrt{0.657 \times 0.855} \\
 &= 0.749
 \end{aligned}$$

Nilai GoF sebesar 0,749 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kecocokan yang tergolong tinggi. Kecocokan yang tinggi ini menandakan bahwa model memiliki kualitas yang sangat baik dalam merepresentasikan data serta mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara kuat. Oleh karena itu, model dikategorikan dalam tingkat tinggi (0,38–1,00). Dengan demikian, model ini sangat layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh technostress terhadap employee well-being melalui work-life balance sebagai variabel mediasi pada pekerja remote Generasi Z.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T-Statistics	P-Values
Technostress > Work-Life Balance	0.411	0.455	3.513	0.000
Technostress > Employee Well-Being	0.090	0.105	0.814	0.416
Work-Life Balance > Employee Well-Being	0.838	0.814	8.502	0.000
Technostress > Work-Life Balance > Employee Well-Being	0.344	0.368	5.583	0.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10, hubungan technostress terhadap work-life balance memiliki nilai t-statistic 3,513 dan p-value 0,000, sehingga berpengaruh signifikan. Namun, technostress terhadap employee well-being menunjukkan t-statistic 0,814 dan p-value 0,416, sehingga tidak signifikan. Selanjutnya, work-life balance terhadap employee well-being memiliki t-statistic 8,502 dan p-value 0,000, yang berarti berpengaruh signifikan. Pada pengaruh tidak langsung, technostress terhadap employee well-being melalui work-life balance memiliki t-statistic 5,583 dan p-value 0,000, sehingga signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work-

life balance berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara technostress dan employee well-being.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Technostress terhadap Work-Life Balance

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa technostress berpengaruh signifikan terhadap work-life balance. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebesar 3,513 dan p-value 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang berarti semakin tinggi technostress yang dialami karyawan, maka semakin terganggu keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka sehingga work-life balance menjadi tidak tercapai. Temuan ini searah dengan penelitian terdahulu. (Saim et al., 2021) menyatakan bahwa technostress mempunyai hubungan kuat dengan work-life balance karyawan, dimana penggunaan teknologi yang intensif mendorong karyawan untuk terus bekerja di luar jam kerja sehingga mengganggu kehidupan pribadi. Hal serupa juga diungkapkan oleh (Bencsik & Juhasz, 2023b) bahwa technostress menyebabkan *work-life balance* menjadi area yang paling berisiko. Tekanan untuk terus mengembangkan keterampilan teknologi seringkali hanya dapat dilakukan di luar jam kerja, sehingga mengorbankan waktu pribadi dan mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan privat. Akibatnya, karyawan kesulitan untuk melepaskan diri dari tuntutan pekerjaan yang terus menerus terhubung dengan teknologi. Selain itu, (Wang & Li, 2019) juga mengkonfirmasi bahwa ekspektasi untuk selalu tersedia 24/7 akibat teknologi membatasi kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan peran profesional dan personal mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa technostress memiliki pengaruh langsung terhadap terganggunya work-life balance, sehingga dalam konteks pekerja remote Generasi Z, kondisi ini menjadi jalur penting yang menjelaskan bagaimana tekanan teknologi dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja sebagai bagian dari mekanisme dalam penelitian ini.

### Pengaruh Technostress terhadap Employee Well-Being

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa technostress berpengaruh tidak signifikan terhadap employee well-being. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebesar 0,814 dan p-value 0,416 ( $p > 0,05$ ), yang berarti technostress tidak memberikan pengaruh yang bermakna kepada Employee Well-Being. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu. (Elbir & Mizrak, 2026) melaporkan bahwa efek langsung technostress terhadap kesejahteraan pekerja tidak signifikan secara statistik, dimana technostress baru berdampak negatif ketika sumber daya pekerja tidak memadai. Hal serupa juga ditemukan oleh (Magistra Avicenna et al., 2025) dalam konteks Indonesia bahwa technostressor berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap work-life balance. Selain itu, (Sharma, 2024) juga mengkonfirmasi tidak adanya hubungan yang bermakna antara technostress dengan psychological well-being karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa technostress tidak secara langsung memengaruhi employee well-being, sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut cenderung bergantung pada faktor lain. Dalam konteks penelitian ini, work-life balance sebagai variabel mediasi memiliki peran penting dalam menjelaskan bagaimana technostress dapat berdampak terhadap kesejahteraan karyawan, khususnya pada pekerja remote Generasi Z.

### Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Well-Being

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa work-life balance telah berpengaruh signifikan terhadap employee well-being. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebanyak 8,502 dan p-value 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang artinya semakin baik keselarasan pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja remote Gen Z, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan pekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu. (Robak, 2023) dalam studinya pada 387 pekerja remote generasi Z menemukan bahwa responden secara positif merasakan dampak remote

working terhadap employee well-being, terutama dalam hal menjaga work-life balance, kenyamanan kerja, otonomi, dan manajemen stres. Hal serupa juga diungkapkan oleh (Magistra Avicenna et al., 2025) bahwa work from home memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap work-life balance dan kepuasan kerja kepada karyawan Gen Z, dimana fleksibilitas yang ditawarkan kerja jarak jauh membantu mereka menyeimbangkan tuntutan profesional dan personal. Selain itu, (Ibrahim et al., 2025b) mengkonfirmasi bahwa pekerja remote generasi Z yang mampu menjaga work-life balance cenderung memiliki level kesejahteraan yang lebih baik, meskipun tetap rentan terhadap informasi overload dan tekanan multitasking. Melalui hal tersebut, hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa work-life balance merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi, khususnya bagi pekerja remote generasi Z, agar kesejahteraan karyawan tetap terjaga.

### **Pengaruh Technostress Terhadap Employee Well-Being Melalui Mediasi Work Life Balance**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, ditemukan bahwa technostress terhadap employee well-being melalui work-life balance mempunyai nilai t-statistic sebesar 5,583 dan p-value 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung yang signifikan. Hal ini berarti work-life balance mampu menjadi mediator hubungan antara technostress dengan kesejahteraan pekerja remote Gen Z. Temuan ini selaras dengan penelitian (Simon et al., 2024) yang membuktikan bahwa technostress memberikan efek yang tidak langsung terhadap outcome karyawan melalui mekanisme mediasi, dimana techno-complexity dan techno-insecurity secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan bekerja dari rumah. (Ibrahim et al., 2025b) juga mengkonfirmasi bahwa pada pekerja remote generasi Z, work-life balance berperan penting dalam memediasi dampak technostress terhadap kesejahteraan. Dengan demikian, work-life balance terbukti berperan baik sebagai mediator yang signifikan. Organisasi perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan Gen Z serta menyediakan dukungan yang memadai untuk meminimalkan dampak negatif technostress terhadap kesejahteraan mereka.

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa technostress berpengaruh signifikan terhadap work-life balance, namun tidak berpengaruh secara langsung terhadap employee wellbeing. Sementara itu, work-life balance terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee wellbeing, serta berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara technostress dan employee wellbeing pada pekerja remote Generasi Z. Dengan demikian, pengaruh technostress terhadap kesejahteraan karyawan terjadi secara tidak langsung melalui kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep dalam model Job Demands-Resources (JD-R) bahwa technostress sebagai job demand tidak selalu berdampak langsung terhadap kesejahteraan, melainkan dapat dipengaruhi oleh keberadaan job resource seperti work-life balance. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan akibat penggunaan teknologi tidak secara otomatis menurunkan employee wellbeing, tetapi akan sangat bergantung pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Dalam konteks pekerja remote Generasi Z, yang memiliki intensitas penggunaan teknologi tinggi, work-life balance menjadi faktor kunci yang berperan sebagai penyeimbang antara tuntutan pekerjaan berbasis digital dengan kebutuhan kehidupan personal. Selain itu, temuan ini juga memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di era digital, khususnya terkait dinamika kerja remote. Penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan yang hanya berfokus pada pengurangan technostress belum tentu efektif tanpa diimbangi dengan upaya peningkatan work-life balance. Dengan kata lain, organisasi perlu memandang work-life balance sebagai mekanisme penting dalam

menjaga employee wellbeing, sehingga dapat meminimalkan dampak negatif dari tekanan teknologi yang semakin meningkat di lingkungan kerja modern.

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan technostress pada karyawan, khususnya pekerja remote Generasi Z, dengan menyediakan dukungan teknologi yang memadai, pelatihan penggunaan sistem digital, serta pengaturan beban kerja yang lebih proporsional. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan kebijakan kerja yang mendukung work-life balance, seperti fleksibilitas jam kerja, batasan waktu kerja yang jelas, serta budaya kerja yang tidak menuntut karyawan untuk selalu terhubung di luar jam kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah sampel serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi employee wellbeing, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, atau faktor psikologis individu. Penelitian juga dapat dikembangkan dengan menggunakan metode kualitatif atau mixed method agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait fenomena technostress dan dinamika kerja remote pada Generasi Z.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk mengelola technostress melalui penyediaan dukungan teknologi yang memadai, pelatihan digital, serta pengaturan beban kerja yang proporsional. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung work-life balance, seperti fleksibilitas kerja dan batasan komunikasi di luar jam kerja, guna meningkatkan employee well-being pekerja remote Generasi Z. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah sampel, melibatkan berbagai sektor industri, serta menambahkan variabel lain seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, atau faktor psikologis individu. Penelitian juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai technostress, work-life balance, dan employee well-being pada pekerja Generasi Z.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bencsik, A., & Juhasz, T. (2023a). Impact Of Technostress On Work-Life Balance. *Human Technology*, 19(1), 41–61. <https://doi.org/10.14254/1795-6889.2023.19-1.4>
- Chairoel, L., Hastini, L. Y., Eka, M., & Fitri, Y. (2025). Perilaku Work-Life Balance Pada Pekerja Remote Working: Upaya dan Harapan Terhadap Kebijakan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 27(1).
- Costantini, A., Vignoli, M., & Avanzi, L. (2025). Remote working and heavy work investment across employee fulfillment-crafting profiles. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2023-1048>
- Elbir, U., & Mizrak, K. C. (2026). Technostress, psychosocial safety climate, and worker well-being in automated manufacturing: A two-wave study. *PLOS One*, 21(4), e0345249. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0345249>
- Farmanesh, P., Vehbi, A., & Solati Dehkordi, N. (2025). Uprooting Technostress: Digital Leadership Empowering Employee Well-Being in the Era of Industry 4.0. *Sustainability (Switzerland)*, 17(19). <https://doi.org/10.3390/su17198868>
- Gusjana, M. A., & Ardianti, R. (2023). EMPLOYEE WELL-BEING, WORK-LIFE BALANCE, DAN PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT: STUDI KUALITATIF PADA SALESPERSON. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(2), 230–241. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i2.5976>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Number 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Hariri, N. I. M., Othman, W. N. W., Anuar, S. B. A., Lin, T. Y., & Zainudin, Z. N. (2024). Effect of Work-Life Balance on Employees' Well-Being. *Open Journal of Social Sciences*, 12(12), 705–718. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.1212044>
- Harmida, S. (2024). Perbandingan Kualitas Work-Life Balance Pegawai Yang Menjalani Remote Workers Dan Non-Remote Workers BSI Aceh. *Multiple: Journal of Global and Multidisciplinary*, 2(7). <https://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple>
- Ibrahim, A. R., Ibrahim, R., & Ibrahim, P. S. (2025a). The influence of work from home on technostress in Generation Z: A systematic review. *Cognicia*, 13(2), 135–141. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v13i2.42150>
- Ibrahim, A. R., Ibrahim, R., & Ibrahim, P. S. (2025b). The influence of work from home on technostress in Generation Z: A systematic review. *Cognicia*, 13(2), 135–141. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v13i2.42150>
- Judijanto, L., Soesanto, D. R., & Pahrijal, R. (2025). Employee Well-Being Research Trends in HR Management. In *West Science Interdisciplinary Studies* (Vol. 03, Number 03).
- Kassem, M., Najafi, M., & Rahimian, F. (2025). Editorial: Digital innovation for climate adaptation and sustainable development: emerging solutions for the built environment. In *Smart and Sustainable Built Environment* (Vol. 14, Number 7, pp. 2025–2030). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/SASBE-12-2025-571>
- Khairani, Z. (2025). The Influence of Technostress on Work-Life Balance: The Mediating Role of Self-Efficacy. In *MANDEV: MANAGERIAL DEVELOPMENT JOURNAL* (Vol. 1, Number 2).
- Krekel, C., & Ward, G. (2019). *Employee Well-being, Productivity, and Firm Performance: Evidence and Case Studies*.
- Magistra Avicenna, M., Sudiana, K., kunci, K., Kerja, K., Jarak Jauh, K., dari Rumah, K., & Kehidupan Kerja, K. (2025). The Influence of Work from Home on Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Generation Z Employees in Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 4913–4922. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4179>
- Raj, A. B., & Goute, A. K. (2025). Internal branding and technostress among employees - the mediation role of employee wellbeing and moderating effects of digital internal communication. *Acta Psychologica*, 255. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104943>
- Robak, E. (2023). The well-being of employees and working relations in remote working – opinions of Generation Z. *Scientific Papers of Silesian University of Technology Organization and Management Series*, 2023(180). <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2023.180.28>
- Saim, M. A. S. M., Rashid, W. E. W., & Ma'on, S. N. (2021). Technostress creator and work life balance: a systematic literature review. *Revista Romana de Informatica Si Automatica*, 31(1), 77–88. <https://doi.org/10.33436/v31i1y202106>
- Sharma, R. (2024). Technostress In The Digital World And Impact On Employee Work Performance And Mental Health. *Journal of Business Management and Information Systems*, 11(2), 64–73. <https://doi.org/10.48001/jbmis.1102005>
- Simon, A. C., Buzás, B., Rosta-Filep, O., Faragó, K., Pachner, O. C., & Kiss, O. E. (2024). The indirect impact of the technostress subfactors on the satisfaction and desire to work from home. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1417916>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- Suprpti, S., Muliatie, Y. E., Jum'ati, N., & Indrawati, M. (2024). The Role of Technology and Work Flexibility on Work-Life Balance of Generation Z in The Digital Era. *The 1st International Conference on Gender and Social Inclusion (ICGSI) - 2024*, 180–184.
- Tantrarungroj, P., & Thangkabutra, T. (2025). A responsive and agentic artificial intelligence-driven online learning framework for personalized digital competency development



- among digital industry entrepreneurs. *Journal of Research in Innovative Teaching and Learning*, 1–16. <https://doi.org/10.1108/JRIT-08-2025-0236>
- Wang, X., & Li, B. (2019). Technostress among teachers in higher education: An investigation from multidimensional person-environment misfit. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01791>