

Membangun Kinerja Karyawan: Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support dan Technostress

Dyah Krisna Murti¹, Wahyu Wulandari², Dharmayanti Pri Handini³

^{1,2,3}Universitas Widyagama Malang Fakultas Ekonomi dan Bisnis

E-mail: dyahkrisnamurti@gmail.com¹, ndari.sodik@gmail.com², dharmayanti35@gmail.com³

Article History:

Received: 13 Maret 2024

Revised: 21 April 2024

Accepted: 23 April 2024

Keywords: *Work Life balance, Perceived Organizational Support, Technostress, Employee Performance*

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Technostress. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Kemasindo Malang. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan “Non Probability Sampling”, dan Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh (Total Sampling) atau Sensus. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 34. Data diproses melalui software Smart Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance dan technostress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan perceived organizational support tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Technostress tidak berperan dalam memoderasi pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia atau karyawan. Oleh karena itu, penilaian kinerja biasanya mengacu pada kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja baik akan mempengaruhi keseluruhan kinerja organisasi, yang tercermin dalam pencapaian perusahaan. Untuk memastikan kinerja yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan, penting bagi manajer atau pemimpin perusahaan untuk memberikan perlakuan terbaik kepada karyawan yang bekerja di dalamnya. Hal ini meliputi pemahaman yang mendalam terhadap kemampuan individu karyawan serta memperhatikan kebutuhan yang mereka miliki untuk mendukung pekerjaan yang mereka lakukan. Bangun (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Wulandari et al., 2022).

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan faktor bagi perusahaan untuk memastikan karyawan tetap produktif dan berkualitas. Fisher et al., (2009) *Work Life Balance* merupakan usaha seorang pekerja yang menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan. *Work-life balance* adalah keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih (Muliawati & Frianto, 2020). *Work-life*

balance mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Vyas & Shrivastava, 2017). Keterkaitan *work life balance* dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada penelitian milik Khaled (2019) dan Arfandi (2023) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tak terlepas dari peran perusahaan sebagai organisasi yang menaungi para karyawan melalui dukungan yang diberikan. Eisenberger et al., (1986), persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah keyakinan karyawan terhadap organisasi tempat kerja karyawan yang dapat mendorong persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya. *Perceived organizational support* adalah persepsi yang timbul karena adanya dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu tentang seberapa besar organisasi menghargai setiap kontribusi, peduli dengan kesejahteraannya, serta bagaimana organisasi memberikan bantuan saat karyawan membutuhkan (Prastyo, 2020). Keterkaitan *Perceived organizational support* dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada penelitian milik Furianiskurlina et al., (2022) yang menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Abdur Rosid et al., (2023) menyatakan *perceived organizational support* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana individu di dalam organisasi berperilaku dan berinteraksi, serta memengaruhi keseluruhan kinerja dan keberhasilan organisasi (Anam et. al 2023).

Pada era globalisasi sekarang ini, kinerja karyawan juga tak bisa dipisahkan dengan kemajuan teknologi. Adanya teknologi dapat membantu pekerjaan para karyawan menjadi lebih mudah dan cepat. Namun, untuk mempelajari dan memahami suatu sistem teknologi tak jarang menimbulkan tekanan pada diri karyawan. Menurut Tarafdar et al., (2010) *technostress* adalah dampak dari stress yang dialami pengguna sebagai hasil dari aplikasi multi tugas, konektivitas yang terus menerus, informasi yang berlebihan, perubahan (*upgrading*) sistem yang berkali-kali dan akibat dari ketidakpastian, pembelajaran ulang dan dampak ketidakamanan sehubungan dengan pekerjaan yang berkelanjutan, dan masalah teknis yang berhubungan dengan penggunaan TI dalam organisasi. Atanasoff dan Venable (2017) *technostress* merupakan bentuk ketegangan fisik, perilaku, dan psikologis dalam menanggapi ketergantungan teknologi informasi dan komunikasi, meningkatnya kompleksitas dan perubahan teknologi. Keterkaitan *technostress* dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Saleem et al., (2021) yang mengemukakan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Fernández-Fernández et al.,(2023) yang mendapatkan hasil *technostress* mempunyai dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Merlina .(2018) Kinerja karyawan adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

Work-Life Balance

Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja akan lebih mudah stress

yang berdampak pada keinginan untuk berhenti bekerja.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi di mana seorang individu berhasil menjaga proporsi yang seimbang antara waktu, energi, dan fokus yang diinvestasikan dalam pekerjaan mereka dengan waktu, perhatian, dan keterlibatan yang diberikan pada kehidupan pribadi mereka di luar pekerjaan. (Issalillah, 2021).

Perceived Organizational Support (Dukungan Organisasi yang Dirasakan)

Menurut Rhoades & Eisenberg (2002), persepsi dukungan organisasi memiliki tiga aspek, yaitu:

1. Fairness. Keadilan prosedural yang menyangkut pada cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan. Shore dan Shore (1995) mengemukakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi terhadap dukungan organisasi, ini berhubungan dengan bagaimana organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Supervisor Support. Karyawan akan mengembangkan persepsi global yang berhubungan dengan penilaian pada mereka oleh organisasi. Karyawan akan mengembangkan pandangan umum sejauh mana pengawas menilai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.
3. Organisational Reward and Job Condition. Beberapa kebijakan manajemen yang dapat mengenali kontribusi karyawan dan kemudian akan berhubungan positif terhadap persepsi karyawan terhadap organisasi.

Technostress

menurut Tarafdar et al. (2007) erat kaitannya dengan “Productivity Paradox” di mana ketidakmampuan dalam mengelola stress akan menghambat produktivitas. Semakin rendah tingkat technostress maka produktivitas semakin tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksploratori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Kemasindo Malang sebanyak 34 orang. Adapun teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan “*Non Probability Sampling*”, dan Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh atau Sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	jumlah	Presentase
	Jenis Kelamin		
1	Laki-laki	20	58,80%
2	Perempuan	14	41,20%
	Usia		
1	20 - ≤ 30 tahun	23	47,1%

2	>30 - ≤ 40 tahun	7	20,6%
3	>40 - ≤ 50 tahun	1	2,9%
4	> 50 tahun	3	8,8%
	Pendidikan		
1	SMA/Sederajat	16	47,1%
2	Diploma	10	29,4%
3	S1	8	23,5%
	Lama Bekerja		
1	≤ 1 tahun	12	35,3%
2	> 1 - ≤ 5 tahun	16	47,1%
3	> 5 - ≤ 10 tahun	6	17,6%
	TOTAL	34	12

Sumber: Data diolah, (2024)

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh 20 orang atau 58.8% laki-laki dan 14 orang atau 41.2% perempuan, sehingga dapat dinyatakan bahwa lebih banyak responden laki-laki yang diamati dalam penelitian ini. Kemudian deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh responden terbanyak berusia 20-30 tahun dengan jumlah 23 responden atau 67.6%. Kemudian responden terbanyak berikutnya adalah berusia 31-40 tahun dengan jumlah 7 responden atau 20.6%, dan yang berusia dibawah 50 tahun dengan jumlah 3 responden atau 8.8% serta yang paling sedikit berusia 41-50 tahun dengan jumlah 1 responden atau 2.9%.

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan diperoleh responden terbanyak adalah yang mempunyai pendidikan terakhir SMA/Sederajat dengan jumlah 16 responden atau 47.1%. Kemudian responden terbanyak berikutnya yang mempunyai pendidikan terakhir Diploma dengan jumlah 10 responden atau 29.4%, dan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 8 responden atau 23.5%. Kemudian deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diperoleh responden terbanyak adalah yang mempunyai masa lama bekerja 1-5 tahun dengan jumlah 16 responden atau 47.1%. Kemudian responden terbanyak berikutnya adalah yang mempunyai masa lama bekerja dibawah 1 tahun dengan jumlah 12 responden atau 35.3%, dan yang mempunyai masa lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 6 responden atau 17.6%.

Uji Instrumen

1) *Convergent Validity*

Indikator individu dianggap cukup kuat jika memiliki nilai korelasi di atas 0,7 (Hair et al., 2017). Berdasarkan hasil *outer loadings* yang sudah di eliminasi pada tabel di bawah ini maka seluruh indikator memiliki *loading* di atas 0.70 dan signifikan.

Tabel 2. *Outer Loadings*

Item	(X1)	(X2)	(M)	(Y)	M*X1	M*X2
M*X1					0.906	
M*X2						0.937

Item	(X1)	(X2)	(M)	(Y)	M*X1	M*X2
X1.1.1	0.78 5					
X1.1.2	0.79 8					
X1.1.4	0.82 5					
X1.2.3	0.73 9					
X1.3.1	0.79 9					
X1.3.2	0.76 1					
X1.4.1	0.78 3					
X2.1.2		0.81 5				
X2.1.3		0.74 2				
X2.2.1		0.91 4				
X2.2.2		0.85 2				
X2.3.1		0.74 7				
X2.3.2		0.86 2				
X2.4.3		0.87 3				
M1.1			0.74 1			
M1.2			0.73 1			
M2.2			0.70 5			
M2.3			0.76 6			
M3.2			0.80 5			
M3.3			0.80 8			
M4.1			0.75 8			
M4.4			0.76 4			
M5.1			0.72 5			
M5.2			0.77 7			
Y1.1				0.78 0		
Y1.2				0.80 2		
Y2.2				0.75 9		

Item	(X1)	(X2)	(M)	(Y)	M*X1	M*X2
Y2.3				0.78 3		
Y3.1				0.76 1		
Y3.2				0.82 3		
Y4.1				0.75 4		
Y4.2				0.75 7		
Y5.1				0.71 1		

Sumber: Data diolah, (2024)

2) *Discriminant Validity*

Untuk mengukur *discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *average variance extracted* (AVE). Adapun nilai yang disarankan adalah di atas 0.5.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.616
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	0.691
<i>Technostress</i> (M)	0.576
Kinerja Karyawan (Y)	0.594

Sumber: Data diolah, (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) melebihi nilai 0.5 untuk seluruh konstruk, yakni Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk menunjukkan tingkat *discriminant validity* yang tinggi dan standar terpenuhi.

3) *Composite Reliability*

Suatu konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0.60.

Tabel 4. Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.918
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	0.940
<i>Technostress</i> (M)	0.931
Kinerja Karyawan (Y)	0.929

Sumber: Data diolah, (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0.60. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi sehingga sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Statistik Inferensial

Untuk mengevaluasi kekuatan prediksi model struktural (inner model), digunakan nilai *R-Square* pada setiap variabel endogen.

Tabel 5. R-Square

Variabel Laten Endogen	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.673

Sumber: Kuesioner (Diolah, 2024)

Berdasarkan tabel *R-Square* di atas, terdapat nilai *R-Square* untuk variabel laten endogen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.673 atau setara dengan 67.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa work life balance (X1) dan perceived organizational support (X2) mampu memberikan pengaruh sebesar 67.3% terhadap kinerja karyawan (Y)

1) Analisis Jalur

Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* ≤ 0.05 dan nilai *T-Statistics* ≥ 1.96 .

Tabel 6. Path Coefficients

<i>Path</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>
<i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	0.422	3.126	0.002
<i>Perceived Organizational Support</i> → Kinerja Karyawan	0.082	0.496	0.620
<i>Technostress</i> → Kinerja Karyawan	0.434	2.266	0.024
<i>Technostress * Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	-0.015	0.085	0.933
<i>Technostress * Perceived Organizational Support</i> → Kinerja Karyawan	0.127	0.646	0.518

Sumber: Kuesioner (Diolah, 2024)

2) Uji Hipotesis

H1: Diduga *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang.

Diketahui bahwa jalur (*path*) dari variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Di samping itu, nilai *T-Statistic* jalur tersebut lebih besar dari 1.96 ($3.126 > 1.96$). Hal ini mengartikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang.

H2: Diduga *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang.

Diketahui bahwa jalur (*path*) dari variabel *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *P-Values* yang lebih besar dari 0.05 ($0.620 > 0.05$). Di samping itu, nilai *T-Statistic* jalur tersebut lebih kecil dari 1.96 ($0.496 < 1.96$). Hal ini mengartikan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang.

H3: Diduga *Technostress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang.

Diketahui bahwa jalur (*path*) dari variabel *Technostress* (M) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.024 < 0.05$). Di samping itu, nilai *T-Statistic* jalur tersebut lebih besar dari 1.96 ($2.266 > 1.96$). Hal ini mengartikan bahwa *Technostress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang.

H4: Diduga *Technostress* berperan dalam memoderasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang.

Diketahui bahwa jalur (*path*) dari variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dimoderasi *Technostress* memiliki nilai *P-Values* yang lebih besar dari 0.05 ($0.933 > 0.05$). Di samping itu, nilai *T-Statistic* memiliki nilai yang kecil sebesar 0.085. Hal ini mengartikan bahwa *Technostress* tidak berperan dalam memoderasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang.

H5: Diduga *Technostress* berperan dalam memoderasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang.

Diketahui bahwa jalur (*path*) dari variabel *Perceived Organizational* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dimoderasi *Technostress* memiliki nilai *P-Values* yang lebih besar dari 0.05 ($0.518 > 0.05$). Di samping itu, nilai *T-Statistic* memiliki nilai yang kecil sebesar 0.646. Hal ini mengartikan bahwa *Technostress* tidak berperan dalam memoderasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dari model struktural dalam PLS diperoleh hasil *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu milik Bataineh (2019) dan Arfandi (2023) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Seseorang yang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja akan lebih merasa puas, nyaman serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja karyawan.

Hasil analisis dari model struktural dalam PLS diperoleh hasil *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang. Artinya, persepsi karyawan terhadap dukungan perusahaan yang diberikan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Abdur Rosid et al., (2023) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah mayoritas karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari lima tahun. Oleh karena itu, karyawan merasa tingkat dukungan yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal dan hal ini berdampak pada persepsi karyawan terhadap perusahaan. Karyawan berharap bahwa perusahaan dapat memperhatikan lebih detail dan lebih dalam lagi setiap kebutuhan pekerjaan karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan memenuhi keinginan untuk berkontribusi secara maksimal serta mendapatkan timbal balik yang sesuai.

Pengaruh *Technostress* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dari model struktural dalam PLS diperoleh hasil *Technostress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang. Artinya, tingkat stress yang berkaitan dengan teknologi pada para karyawan, akan meningkatkan kinerja. Hal ini juga mengindikasikan bahwa karyawan PT. Surya Kemasindo Malang mampu bekerja dibawah tekanan stress teknologi yang dialami. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian terdahulu milik Saleem et al., (2021) yang menyatakan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan, stress

teknologi pada karyawan PT. Surya Kemasindo Malang memiliki dampak positif dan signifikan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa mayoritas karyawan di perusahaan tersebut berusia antara 20 hingga 30 tahun, dimana merupakan usia produktif dan usia yang ideal dalam mengoperasikan teknologi, sehingga memungkinkan para karyawan untuk lebih mudah menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang ada.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi *Technostress*.

Berdasarkan hasil analisis dari model struktural dalam PLS diperoleh bahwasanya *Technostress* tidak memoderasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang. Artinya, *technostress* yang dialami karyawan tidak akan mempengaruhi *work life balance* yang diterapkan para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haykal (2021) *Technostress* tidak memiliki peran moderasi kepada hubungan *long distance leadership* terhadap kinerja karyawan. Faktor yang menyebabkan mengapa *technostress* tidak memiliki peran moderasi atau tidak memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Mayoritas karyawan di perusahaan tersebut berada dalam rentang usia antara 20 hingga 30 tahun dan rentang usia ini dianggap sebagai periode yang optimal untuk beradaptasi dengan teknologi dan sudah terbiasa menggunakan teknologi. Latar belakang pendidikan dari para karyawan beragam, mulai dari lulusan SMA, Diploma hingga S1. Di dominasi tingkat SMA/Sederajat, memungkinkan para karyawan kurang dalam praktik langsung terkait dengan teknologi. Kurangnya kemampuan inilah menimbulkan tekanan dan stress. Di samping itu, terdapat kebutuhan individu yang dituntut untuk memiliki sebuah pekerjaan. Stress dan tuntutan yang dialami justru meningkatkan perasaan yang positif seperti keinginan belajar dan semangat untuk meningkatkan kemampuan dalam teknologi. *Technostress* tidak memperkuat ataupun memperlemah *work life balance* pada karyawan PT. Surya Kemasindo Malang. Akan tetapi, *technostress* menjadi motivasi atau acuan ke arah yang positif bagi karyawan terkait dengan teknologi.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi *Technostress*.

Berdasarkan hasil analisis dari model struktural dalam PLS diperoleh bahwasanya *Technostress* tidak memoderasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kemasindo Malang. Artinya, *technostress* yang dialami karyawan tidak akan mempengaruhi *work life balance* yang diterapkan para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haykal (2021) *Technostress* tidak memiliki peran moderasi kepada hubungan *long distance leadership* terhadap kinerja karyawan. Faktor yang menyebabkan mengapa *technostress* tidak memiliki peran moderasi atau tidak memoderasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan. Mayoritas karyawan di perusahaan tersebut berada dalam rentang usia antara 20 hingga 30 tahun dan rentang usia ini dianggap sebagai periode yang optimal untuk beradaptasi dengan teknologi dan sudah terbiasa menggunakan teknologi. Latar belakang pendidikan dari para karyawan beragam, mulai dari lulusan SMA, Diploma hingga S1. Di dominasi tingkat SMA/Sederajat, memungkinkan para karyawan kurang dalam praktik langsung terkait dengan teknologi. Kurangnya kemampuan inilah menimbulkan tekanan dan stress. Di samping itu, terdapat kebutuhan individu yang dituntut untuk memiliki sebuah pekerjaan. Stress dan tuntutan yang dialami justru meningkatkan perasaan yang positif seperti keinginan belajar dan semangat untuk meningkatkan kemampuan dalam teknologi. *Technostress* tidak memperkuat ataupun memperlemah *work life balance* pada karyawan PT. Surya Kemasindo Malang. Akan tetapi, *technostress* menjadi motivasi atau acuan ke arah yang positif bagi karyawan terkait dengan teknologi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka pada penelitian ini disimpulkan: 1) Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Kemasindo Malang, 2) Persepsi karyawan terhadap dukungan perusahaan yang diberikan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan di PT. Surya Kemasindo Malang, 3) Stress yang berkaitan dengan teknologi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Surya Kemasindo Malang, dan 4) Technostress tidak memiliki peran moderasi pada hubungan Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap kinerja karyawan PT. Surya Kemasindo Malang.

Adapun *Technostress* yang dialami oleh karyawan PT. Surya Kemasindo Malang tidak menunjukkan adanya peran moderasi. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan guna mengeksplorasi kemungkinan hasil yang berbeda di lingkungan kerja yang berbeda. Serta, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada kuesioner yang jawabannya telah tersedia.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penelitian ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi berharga. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada PT. Surya Kemasindo Malang atas kesediaan dan partisipasinya dalam penelitian ini. Terima kasih juga kepada para karyawan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penelitian ini. Semua kontribusi dan dukungan yang diberikan telah menjadi pilar dalam kelancaran penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Abdur Rosid, Laily Muzdalifah, N. I. Q. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan. *Psikologi*, 4(1), 88–100. <https://doi.org/10.55732/Unu.Gnk.2023.05.2.10>
- Anam, C., Purwanto, A., & Iswari, H. R. (2023). The Relationship between Leadership, Organizational Culture, and Human Capital in Organizations: Bibliometric. *Journal of Management Research and Studies*, 1(2), 208-217.
- Arfandi. (2023). The Effect Of Work Life Balance, Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 41–51. <https://doi.org/10.25139/Ekt.V7i1.5519>
- Aspita,Merlina., Edi sugiono, —Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogotl, *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol 14. No. 1 (Januari, 2018), 5
- Atanasoff, L., dan Venable, M. A. (2017). Technostress: Implications for Adults in the Workforce. *The Career Development Quartely*, 65(4), 326-338
- Bataineh, K. Adnan. (2019). Impact Of Work-Life Balance, Happiness At Work, On Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/Ibr.V12n2p99>
- Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal*

of Applied Psychology

- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87 (4), 698-714.
- Fernández-Fernández, M., Martínez-Navalón, J. G., Gelashvili, V., & Román, C. P. (2023). The Impact Of Teleworking Technostress On Satisfaction, Anxiety And Performance. *Heliyon*, 9(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.E17201>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement. *Journal Of Occupational Health Psychology*
- Furianiskurlina, Muhamamad Ali, Erina Yunika Hanis, Alfina Hida Saputri, Ratih Pratiwi, & Angelita Villaruel. (2022). The Effect Of Perceived Organizational Support, Normative Commitment And Trust On Leadership On Employee Performance. *International Journal Of Management And Business Economics*, 1(1), 19–26. <https://doi.org/10.58540/Ijmebe.V1i1.44>
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks. *Sage*, 165.
- Issalillah, F. & S. Wahyuni. 2021. Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-8.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Prastyo, B. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA : Journal Of Business And Innovation Management*, 3(1), 59–72. <https://doi.org/10.33752/Bima.V3i1.310>
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology* Vol. 87. 698-714.
- Shore, L.M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. *Journal of Applied Psychology*, 76, 637-643.
- Saleem, F., Malik, M. I., Qureshi, S. S., Farid, M. F., & Qamar, S. (2021). Technostress And Employee Performance Nexus During COVID-19: Training And Creative Self-Efficacy As Moderators. *Frontiers In Psychology*, 12(October), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.595119>
- Tarafdar, M., Tu, Q., dan Ragu-nathan, T.S. (2010). Impact of Technostress on end-user satisfaction and performance, *Journal of Management Information System*, Vol 27 No 3, 303-334
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technos on Role Stress and Productivity. *journal of Management Information Systems*, 21(1), 301-328.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200
- Wilson Bangun. (2012). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Pratama Kiran
- Wulandari Et Al. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 65(2), 126. <https://doi.org/10.2307/2308901>