



Peran Moderasi Sumber Daya Kerja pada Hubungan Antara Stres Digital dengan *Burnout*

Debora Dwi Puspita¹, Zamralita²✉

^{1,2}Universitas Tarumanegara

zamralita@fpsi.untar.ac.id

Abstract

During the Covid-19 pandemic, the work system changed to work from home. The existence of a new system has an impact on the way the work system. One of the impacts of work from home is excessive use of technology of work. Excessive use of technology has an impact on employees such as digital stress and over work. Digital stress experienced by employees can cause fatigue both physically and psychologically. Emotional exhaustion experienced by employees can cause burnout. There are three variables in this study, namely digital stress, burnout, and job resources. This study aims to see the effect of digital stress burnout on the moderation of job resources. This research uses quantitative methods, there are 102 participants in this research. This research uses convenience sampling. The measuring tools of this research are the digital stress scale, burnout assessment tools, and the job demands-resources questionnaire. The result of this study is that the level of digital stress ($M=2,89$) and burnout ($M=2,10$) are classified as low, and the level of job resources ($M=4,03$) is high. It was found that there is a significant correlation between digital stress with burnout, job resource with digital stress and burnout with job resources. Digital stress has correlation with burnout ($r=0,509$), digital stress has correlation with job resources ($r=-0,265$) and job resources has correlation with burnout ($r=-0,388$). In this study, job resources can't moderate digital stress to burnout.

Keywords: *digital stress, burnout, job resource, work from home, employee*

Abstrak

Pada masa pandemi COVID-19 mengubah sistem bekerja menjadi *work from home*. Adanya sistem baru memberikan dampak pada sistem kerja karyawan. Salah satu dampak adanya *work from home* adalah banyaknya penggunaan teknologi dalam bekerja. Penggunaan teknologi yang berlebihan memberikan dampak pada karyawan seperti stres digital dan kelelahan pekerjaan. Stres digital yang dialami karyawan dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun psikis. Kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan *burnout*. Terdapat tiga variabel pada penelitian ini yaitu stres digital, *burnout* dan sumber daya kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh stres digital terhadap *burnout* dengan moderasi sumber daya kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah partisipan penelitian 102 partisipan dengan menggunakan *convenience sampling*. Alat ukur dari penelitian ini adalah *digital stress scale*, *burnout assessment tools* dan *the job demands – resources questionnaire*. Penelitian ini menemukan adanya tingkat stres digital ($M=2,89$) dan *burnout* ($M=2,10$) pada partisipan pada penelitian ini tergolong rendah dengan tingkat sumber daya kerja ($M=4,03$) tergolong tinggi. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi signifikan antara stres digital dengan *burnout*, stres digital dengan sumber daya kerja dan sumber daya kerja dengan *burnout*. Stres digital memiliki korelasi dengan *burnout* ($r=0,509$), Stres digital memiliki korelasi dengan sumber daya kerja ($r=-0,265$) dan sumber daya kerja memiliki korelasi dengan *burnout* ($-0,388$). Pada penelitian ini sumber daya kerja tidak dapat memoderasi stres digital terhadap *burnout*.

Kata kunci: stres digital, *burnout*, sumber daya kerja, bekerja dari rumah, karyawan

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pandemi Covid-19 merupakan wabah Internasional yang melanda hampir di seluruh dunia. Awal mula pandemi covid-19 muncul, ditemukan di China kemudian masuk juga keseluruhan pulau di Indonesia, bahkan di pemukiman penduduk. Pandemi Covid-19 yang ditetapkan sejak 11 Maret 2020 sangat merugikan dan banyak memberikan dampak untuk kehidupan [1].

Pandemi Covid-19 banyak sekali memberikan dampak negatif bagi kehidupan Masyarakat di seluruh dunia, tidak terkecuali Indonesia. Wabahnya menyebar

dengan sangat cepat, dan banyak kasus yang terkena wabah ini bahkan sampai meninggal dunia. Pandemi Covid 19 menyebabkan pemerintah dan Perusahaan mengambil langkah agar penyebarannya tidak semakin besar. Dengan adanya pandemi ini membuat sistem bekerja menjadi berubah untuk menjaga keamanan dan kesehatan dari karyawan. Sistem bekerja ini dikenal juga dengan *work from home* (WFH) yang merupakan sebuah kebijakan dan hal ini membuat perusahaan terutama HR harus memikirkan strategi dalam memaksimalkan pekerjaan karyawan dalam sistem baru ini [2]. Dengan adanya WFH ini menimbulkan dampak yang negatif dan positif.

Banyak karyawan yang menjadi tidak produktif dikarenakan bekerja hanya dari rumah, tanpa pergi ke kantor, dan banyak juga karyawan yang menjadi lengah dan bosan dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan di rumah, ditambah lagi ketika dirumah mereka tidak bisa fokus mengerjakan pekerjaan karena harus mengerjakan pekerjaan rumah lainnya. Tetapi banyak juga yang mendapatkan efek positif dikarenakan hemat waktu, hemat biaya, dan bisa banyak waktu luang untuk anak dan keluarga di rumah.

Hasil dari wawancara tempat peneliti mengambil data menyebutkan bahwa karyawan merasa senang dengan adanya sistem baru yang diterapkan. Selain itu dengan adanya WFH karyawan dapat meminimalisir waktu yang terbuang dalam perjalanan, lebih menghemat uang karena tidak mengeluarkan uang untuk makan diluar, memiliki waktu kerja yang lebih fleksibel, dapat memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan kemampuan [3]. Namun disisi lain dapat menyebabkan dampak negatif, seperti kecemasan dalam pencapaian pekerjaan, pekerjaan lebih banyak, sulit untuk mengatur waktu dan tidak terbiasa dengan sistem bekerja (seperti lebih nyaman untuk bekerja dengan penggunaan komputer yang ada di kantor) [4].

Ketika karyawan melakukan pekerjaannya dirumah dalam waktu yang lama, tak heran banyak juga yang akhirnya merasa jenuh, karena semua dikerjakan di rumah, yang harusnya ada spot untuk dirinya melakukan hal tersebut dikantor, sehingga menurunkan produktivitasnya, dan hasil kerja juga menurun karena semangat yang juga mengalami penurunan dengan aktivitas kerja yang dilakukan di rumah tersebut.

Salah satu hal yang sangat diperlukan dan berpengaruh selama adanya WFH adalah penggunaan dari teknologi. Perubahan sistem bekerja ini dapat membuat sebagian karyawan harus belajar mengenai dasar-dasar teknologi. Dampak negatif dari teknologi seperti sinyal internet yang lambat, suasana canggung selama melakukan panggilan video maupun menerima telepon, kebisingan lingkungan dan banyak distraksi [5]. Selain itu banyak kasus karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang berlebih yang dapat mengganggu kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan pribadi [6]. Dengan adanya sistem ini juga membuat penggunaan dari teknologi menjadi lebih sering dan banyak atau bahkan berlebih, hal ini dapat mengganggu aktivitas pribadi yang dapat menyebabkan adanya *technostress*. Hal ini ditunjukkan dengan penggunaan teknologi yang berlebih disebabkan selama pandemi dikarenakan seluruh komunikasi, hiburan dan pekerjaan menggunakan teknologi [7].

Adanya pengaruh yang besar terutama berdampak negatif dapat menyebabkan munculnya stres digital yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan kesejahteraan mental [8]. Stres digital yang dialami oleh individu dapat menyebabkan kelelahan

emosional, kurangnya kepuasan kerja dan stres, hasil dari kelelahan emosional tersebut dapat memunculkan burnout pada karyawan [9]. Dengan adanya penggunaan teknologi yang berlebihan untuk bekerja dapat menjadi masalah yang potensial pada kesehatan, sumber daya manusia di perusahaan, dan membuat tekanan pada pengguna dari teknologi [10].

Karyawan yang memiliki stres digital tinggi juga dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja. Dalam stres digital memiliki dimensi yaitu kompleksitas, konflik, ketidakamanan, invasi, beban berlebihan, keamanan, lingkungan sosial, kegunaan, dukungan teknis, dan kurang handal [9].

Pada penelitian sebelumnya menyatakan dampak negatif dari stres digital adalah timbulnya rasa kesepian dan hal ini dapat membuat menimbulkan *burnout* pada karyawan [11]. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa stres digital memiliki hubungan yang positif dengan burnout ($\beta=0,293$; $p<0,001$) [12]. Dapat diartikan ketika adanya peningkatan pada stres digital maka kemungkinan peningkatan pada *burnout*. Sintom yang dapat ditimbulkan dari dampak *technostress* terhadap burnout seperti sakit kepala, keinginan untuk keluar dari perusahaan atau profesi [13]. Salah satu alasan karyawan yang mengalami kejenuhan selama bekerja akibat penggunaan teknologi yang berlebihan dapat menyebabkan adanya *burnout*. Karyawan yang mengalami *burnout* mengacu pada situasi yang lelah dan memiliki rasa sinisme pada pekerjaan [14]. *Burnout* yang terjadi pada individu mengacu pada emosi dan kelelahan yang dirasakan, selama masa pandemic COVID-19 terdapat peningkatan dari *burnout* dan hal ini terjadi diseluruh dunia [15].

Burnout yang dirasakan oleh karyawan dapat disebabkan oleh adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih dan memiliki korelasi (*Pearson correlation* =0,69), hal ini sering terjadi pada karyawan yang mengalami stres digital (*technostress*) seperti yang disebutkan sebelumnya. Selain itu burnout juga dapat disebabkan oleh sumber daya kerja, hal ini ditunjukkan dan adanya korelasi sebesar (*Pearson correlation* =0,70). Pada penelitian sebelumnya sumber daya kerja dapat menjadi moderator pada perubahan kerja terhadap *burnout* [16]. Maka dapat dikatakan adanya perubahan sistem bekerja menjadi WFH dapat menyebabkan *burnout* dan dapat dimoderasi oleh sumber daya kerja. Sumber daya kerja dapat menjadi penghambat adanya *technostress* [17].

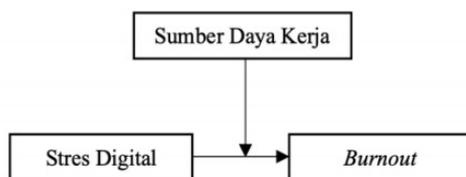
Sumber daya kerja (*job resource*) dapat menjadi suatu hal untuk memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, sehingga dapat mendorong keinginan karyawan untuk bertumbuh dan mau untuk belajar [18]. Dengan situasi pandemi Covid-19 menyebabkan adanya krisis yang membuat adanya pembaharuan pada teori JD-R dengan adanya faktor tuntutan, sumber daya individu, pekerjaan, keluarga

dan interaksi organisasi [19]. Dalam teori JD-R dengan adanya tuntutan pekerjaan dapat memberikan keuntungan dalam sumber daya kerja dengan keterlibatan pekerjaan, hal ini disebabkan dengan jenis pekerjaan dan situasi pekerjaan yang lebih kompleks dapat memicu karyawan untuk lebih serius dan diuji dalam bekerja [20].

Berdasarkan penelitian sebelumnya, jika menggunakan teori JD-R maka diasumsikan bahwa stres digital pada posisi tuntutan pekerjaan (*job demands*) [21]. Yang diintegrasikan bahwa pada individu yang mengalami stres digital mengalami kelelahan emosional dan tuntutan berlebihan akan mengarah pada *burnout* [22]. Sehingga diperlukan sumber daya kerja (*job resource*) untuk menjadi penyangga dan pada penelitian ini menjadi moderasi. Tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan efek kelelahan dari karyawan, hal ini ditunjukkan dengan mudah lelah, tidak dapat mengontrol emosi dengan baik, mudah stres dan sakit [23].

Tuntutan pekerjaan dapat memprediksi *burnout* pada penelitian sebelumnya ($b=0,627, 0,000$), dan sumber daya kerja memiliki pengaruh dengan *burnout* bersifat negatif ($b=-0,200, SE=0,088, p=0,025, <0.05$). Adanya pengaruh tuntutan pekerjaan yang positif dengan *burnout* maka jika adanya peningkatan pada tuntutan pekerjaan akan meningkatkan *burnout* pada karyawan dan jika adanya peningkatan sumber daya kerja akan membantu menurunkan *burnout* namun pada karyawan Auditor sumber daya kerja tidak dapat menjadi moderasi [21]. Perlunya penanganan *burnout* harus dilakukan untuk mencegah dampak buruk seperti stres pada karyawan dan dapat meningkatkan adanya sumber daya kerja pada karyawan.

Pada penelitian ini melihat bahwa adanya pengaruh stres digital terhadap *burnout* yang dimoderasikan oleh sumber daya kerja. Dengan hipotesis adanya perubahan sistem bekerja menjadi WFH menyebabkan adanya stres digital yang dapat berdampak pada *burnout* dan sumber daya kerja menjadi penyangga antara stres digital dengan *burnout*. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

2. Metodologi Penelitian

2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan non-eksperimental. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah stres

digital, *burnout*, sumber daya. Dalam penelitian ini, variabel stres digital berperan sebagai variabel bebas (*independent-variable*) dan variabel *burnout* berperan sebagai variabel tergantung (*dependent-variable*). Variabel sumber daya kerja berperan sebagai variabel moderator antara variabel stres digital dengan *burnout*

2.2. Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 102 partisipan. Dengan kriteria khusus yaitu karyawan yang sudah bekerja dan memiliki pengalaman bekerja dari perusahaan langsung (WFO) dan pernah merasakan WFH, minimal bekerja selama satu tahun dan karyawan aktif dari perusahaan tempat pengambilan data. Untuk partisipan penelitian ini diambil dari satu perusahaan. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*, yaitu suatu prosedur pemilihan sampel berdasarkan ketersediaan partisipan penelitian. Target partisipan untuk penelitian ini dihitung menggunakan aplikasi G-Power 3.1 dengan asumsi hipotesis *one tail*, *effect size* 0,260, *level* signifikansi 0,05, dan *power* statistik 0,80.

2.3. Pengukuran

Pengukuran stres digital menggunakan Digital Stres Scale, dimana skala ini terdiri dari 10 dimensi pengukuran yang masing-masing dimensi terdiri dari 5 butir pertanyaan, namun dalam penelitian ini [9]. Dimensi dari alat ukur ini adalah kompleksitas, konflik, ketidakamanan, invasi, kelebihan beban, keamanan, lingkungan sosial, dukungan teknis, kegunaan dan tidak dapat diandalkan. Penelitian ini menggunakan *Likert scale* dengan tujuh poin (tidak setuju sampai dengan sangat setuju).

Pada pengukuran variabel *burnout* menggunakan Burnout Assessment Tools (BAT) [22]. Pada alat ukur ini terdapat empat dimensi yaitu *exhaustion*, *mental distance*, *cognitive impairment* dan *emotional impairment*. Pada alat ukur ini menggunakan *Likert scale* 5 poin yaitu mulai dari tidak pernah sampai dengan selalu. Pengukuran variabel sumber daya kerja menggunakan *The Job Demands-Resource Questionnaire*. Pada alat ukur ini terdapat 5 dimensi yaitu otonomi, dukungan sosial, umpan balik, *coaching* dan kesempatan pengembangan. Terdapat 17 butir dengan tiga belas pertanyaan positif dan empat pertanyaan negatif. Dalam memberikan pilihan jawaban menggunakan *Likert scale* dengan 5 poin yaitu tidak pernah sampai selalu.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Validitas & Reliabilitas Alat Ukur

Alat ukur stres digital ini memiliki reliabilitas yang tinggi untuk setiap dimensi pengukurannya, yaitu kompleksitas ($\alpha=0,73$), konflik ($\alpha=0,89$), ketidakamanan ($\alpha=0,86$), invasi ($\alpha=0,91$), kelebihan beban ($\alpha=0,67$), keamanan ($\alpha=0,84$), lingkungan sosial

($\alpha=0,70$), dukungan teknis ($\alpha=0,91$), kegunaan ($\alpha=0,71$), tidak dapat diandalkan ($\alpha=0,86$) dan reliabilitas totalnya adalah $\alpha=0,926$. Alat ukur dengan item yang sudah reliabel kemudian diuji validitas konstruk dengan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan aplikasi Lisrel. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, CFA menunjukkan model fit dengan nilai IFI = 0,91 dan tidak ada butir pertanyaan yang gugur.

Pengukuran terhadap *burnout* dilakukan menggunakan *Burnout Assessment Tools* (BAT) [22]. Reliabilitas item untuk setiap dimensi pengukuran terbilang cukup tinggi, yaitu *exhaustion* ($\alpha=0,82$), *mental distance* ($\alpha=0,61$), *cognitive impairment* ($\alpha=0,78$), dan *emotional impairment* ($\alpha=0,85$). Sedangkan reliabilitas item untuk keseluruhan item dalam skala pengukuran juga tinggi, yaitu $\alpha=0,90$. Setelah uji reliabilitas, kemudian alat ukur *burnout* diuji validitas konstraknya dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan aplikasi Lisrel. Berdasarkan CFA, didapatkan model fit dengan CFI=0,94; IFI=0,94 dan seluruh butir pertanyaan memenuhi persyaratan dan tidak ada yang gugur.

3.2. Gambaran Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu stres digital, *burnout* dan sumber daya kerja. Untuk variabel *burnout* tergolong rendah jika didasarkan pada *mean* ($M=2,10$) dengan dimensi tertinggi adalah *exhaustion* dan dimensi terendah adalah *mental distance* ($M=1,71$). Gambaran variabel penelitian *burnout* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Variabel Penelitian *Burnout*

Variabel/Dimensi	Min	Max	M	SD
<i>Burnout</i>	1,16	3,32	2,10	0,48
<i>Exhaustion</i>	1,13	4,13	2,48	0,57
<i>Mental distance</i>	1,00	3,00	1,71	0,46
<i>Cognitive impairment</i>	1,00	4,60	2,36	0,66
<i>Emotional Impairment</i>	1,00	3,60	1,86	0,68

Pada variabel sumber daya kerja tergolong tinggi ($M=4,03$) dengan dimensi tertinggi adalah kesempatan pengembangan ($M=4,23$) dan dimensi terendah adalah otonomi ($M=3,70$). Gambaran variabel penelitian sumber daya kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Gambaran Variabel Penelitian Sumber Daya Kerja

Variabel/Dimensi	Min	Max	M	SD
Sumber daya kerja	3,00	5,00	4,03	0,48
Otonomi	1,00	5,00	3,70	0,71
Dukungan sosial	2,67	5,00	4,17	0,60
Umpan balik	1,33	5,00	3,96	0,69
Coaching	1,60	5,00	4,01	0,75
Kesempatan pengembangan	2,67	5,00	4,23	0,66

Pada variabel stres digital tergolong rendah jika didasarkan pada *mean* ($M=2,89$) dengan dimensi tertinggi adalah invasi ($M= 4,11$) dan dimensi terendah

adalah ketidakamanan ($M =1,78$). Gambaran variabel penelitian stres digital dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Gambaran Variabel Penelitian Stres Digital

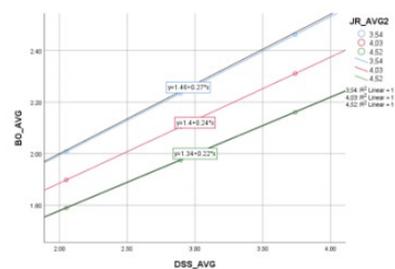
Variabel/Dimensi	Min	Max	M	SD
Stres	1,00	4,83	2,89	0,84
Kompleksitas	1,00	6,00	2,37	1,05
Konflik	1,00	7,00	2,51	1,32
Ketidakamanan	1,00	4,67	1,78	0,77
Invasi	1,00	7,00	4,11	1,72
Kelebihan beban	1,00	6,00	2,68	1,06
Keamanan	1,00	7,00	3,91	1,55
Lingkungan sosial	1,00	5,67	3,09	1,31
Dukungan teknis	1,00	6,00	2,70	1,32

Kondisi rendahnya stres digital dapat disebabkan karena kondisi bekerja yang *hybrid* atau bekerja dikantor (WFO) dan WFH secara bergantian. Hal ini juga berdampak pada *burnout* yang rendah dan sumber daya kerja yang tinggi karena adanya kondisi ini.

3.4. Uji Hipotesis

Dalam pengujian korelasi ditemukan adanya korelasi signifikan antara stres digital dengan *burnout* ($p<0,05$). Sumber daya kerja berkorelasi dengan stres digital ($p<0,05$) dan *burnout* ($p<0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel memiliki korelasi satu sama lain secara signifikan. Dalam pengujian hipotesis ditemukan adanya korelasi secara signifikan stres digital terhadap *burnout* ($r=0,509$, $p<0,05$), dapat diartikan stres digital berhubungan positif dengan *burnout*. Ketika adanya peningkatan pada stres digital maka akan ada kemungkinan peningkatan pada *burnout*. Stres digital terhadap sumber daya kerja sebesar ($r=-0,265$, $p<0,05$), dapat diartikan stres digital berkorelasi negatif dengan sumber daya kerja dan jika adanya peningkatan pada stres digital maka akan ada kemungkinan penurunan pada sumber daya kerja. Sumber daya kerja berkorelasi negatif dengan *burnout* ($r=-0,388$) terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan pengertian, jika ada peningkatan pada sumber daya kerja dapat menurunkan *burnout*.

Hasil pengujian stres digital dan *burnout* dengan moderasi sumber daya kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan, artinya sumber daya kerja tidak dapat berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara stres digital dengan *burnout* ($t=-0,054$, $p>0,05$). Hasil pengujian moderasi dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Pengujian Moderasi

Penelitian ini terdapat keterbatasan, karena pada saat penelitian ini dilakukan karyawan tidak sepenuhnya WFH melainkan sudah menggunakan sistem bekerja *hybrid* (WFO & WFH). Tampaknya hal tersebut yang menyebabkan tingkat stres digital yang rendah dikarenakan tidak sepenuhnya WFH. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan partisipan yang lebih banyak dari industri yang berbeda dan dapat meneliti lebih lanjut mengenai sistem bekerja *hybrid*.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa stres digital berkorelasi dengan *burnout*, dan sumber daya kerja tidak dapat menjadi moderator pada hubungan antara stres digital dan *burnout*. Untuk tingkat stres dan *burnout* pada partisipan rendah dan sumber daya kerja pada partisipan penelitian cukup tinggi.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Indonesia yang telah mendanai penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Dan terima kasih pada perusahaan dan partisipan yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Daftar Rujukan

[1] Duchmann, R. (2020). COVID-19 COVID-19 COVID-19 COVID-19 COVID-19. *Endo-Praxis*, 36(04), 173–173. <https://doi.org/10.1055/a-1229-5048>.

[2] Chen, Z. (2021). Influence Of Working From Home During The COVID-19 Crisis and HR Practitioner Response. *Frontiers In Psychology*, 12: 710517. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.710517>.

[3] Mulki, J. (2020). *Working from Home: Tips for Employees and Business Owners*. *Entrepreneur and Innovation Exchange*. <https://doi.org/10.32617/486-5e7a264dabf5e>.

[4] Xenia, C.V., Priskila, N., Zamralita, & Venesia. (2020). *Psikodukasi Cara Menghadapi Kecemasan Dalam Mencapai Target Kerja Saat Pandemi COVID-19 Pada Karyawan PT X*. *Seri Seminar Nasional ke IV Universitas Tarumanagara*. <https://doi.org/10.24912/psnerina.v2i1.19953>.

[5] Okane, P. (2023). *Paul O'Kane Shares How Researching People's Experiences Working From Home During the COVID-19 Pandemic Became a Research*. <https://doi.org/10.4135/9781529668926.n1>.

[6] Žiedelis, A., Lazauskaitė-Zabielskė, J., & Urbanavičiūtė. (2023). *The Gendered Effect of an Overwork Climate and High Personal Standards for Work-Home Conflict During The Pandemic*. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X231167497>.

[7] Elia S., Giuffrida M., Mariani M.M., Bresciani S. (2021). Resources and Digital Export: An RBV Perspective On The Role of Digital Technologies and Capabilities in Cross-Border E-commerce. *Journal of Business Research*, 132:158–169. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.010>.

[8] Conditions Surrounding Digital Stress among Adults. (2022). *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(07). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i7-17>.

[9] Fischer, T., Reuter, M., & Riedl, R. (2021). The Digital Stressor Scale: Development and Validation of a New Survey Instrument to Measure Digital Stress Perceptions in The Workplace Context. *Frontiers in Psychology*, 12:607598. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607598>.

[10] Bahamondes-Rosado, M.E., Cerdá-Suárez, L.M., Zevallos, G. F.D.O., & Espinosa-Cristia, J.F. (2023) Technostress at Work during the COVID-19 Lockdown Phase (2020–2021): a Systematic Review of the Literature. *Frontiers in Psychology*, 14:1173425. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1173425>.

[11] Mayastuti. (2019). *IT Professionals Job Burnout: Work Exhaustion, Depersonalization, dan Personal Accomplishment*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/dqm3z>.

[12] Bail, C., Harth, V., & Mache, S. (2023). Digitalization in Urology - A Multimethod Study of the Relationship Between Physicians' Technostress, Burnout, Work Engagement and Satisfaction. *Health care*, 11. <https://doi.org/10.3390/healthcare11162255>.

[13] Golz, C., Peter, K.A., Zwakhalen, S. M. G., & Hahn, S. Technostress Among Health Professionals - A Multilevel Model and Group Comparisons Between Settings and Professions. *Inform Health Soc Care*, 46(2): 136-147. <https://doi.org/10.1080/17538157.2021.1872579>.

[14] Bakker, A.B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10: 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych120920-053933>.

[15] Sklar, M., Ehrhart, M. G., & Aarons, G. A. (2021). COVID-Related Work Changes, Burnout, and Turnover Intentions in Mental Health Providers: A Moderated Mediation Analysis. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 44(3), 219–228. <https://doi.org/10.1037/prj0000480>.

[16] Hang, Y., Hussain, G., Amin, A., & Abdullah, M.I. The Moderating Effects of Technostress Inhibitors on Technostressors and Employee's Well-Being. *Frontiers Psychology*, 12:821446. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.821446>.

[17] Rossi, M. F., Gualano, M. R., Magnavita, N., Moscato, U., Santoro, P. E., & Borrelli, I. (2023). Coping with burnout and the impact of the COVID-19 pandemic on workers' mental health: A systematic review. *Frontiers in Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1139260>.

[18] Pratama, F.I., & Tiarapuspa. Pengaruh Keterikatan Kerja, Pembuat Pekerjaan, Sumber Daya Pekerjaan Pada Keterlibatan Kerja. (2023). *ETINIK: Jurnal Ekonomi-Teknik*, 2(2). <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.179>.

[19] Pansini, M., Buonomo, I., Vincenzi, C. D., Ferrara, B., & Benevene, P. (2023). Positioning Technostress In The JD-R Model Perspective: A systematic Literature Review. *Health Care*, 11(3). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.821446>.

[20] Demerouti, E. & Bakker, A.B. (2023). Job Demands-Resources Theory in Times of Crises : New Propositions. *Organizational Psychology Review*, 13 (3), 209 - 236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>.

[21] Danuro, K., Zamralita, Z., & Lie, D. (2021). *The Effect of Job Demands On Burnout With Job Resources as Moderator Among External Auditors*. In: Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.179>.

[22] Schaufeli, W. B., Desart, S., & de Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>.

- [23] Kim,S.,&Wang,J.(2018).The Role of Job Demands-Resources (JDR) Between Service Workers' Emotional Labor and Burnout: New Direction For Labor Policy at Local Government. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (12): 2894. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph15122894>.