

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi, karena kualitas kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kondisi psikologis dan produktivitas karyawannya. *Burnout* yang tidak dikelola dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan *turnover intention*, serta merugikan organisasi secara finansial dan reputasional (Jaharuddin & Zainol, 2020). *Technostress* merupakan bentuk stres kerja yang muncul akibat tuntutan penggunaan teknologi digital yang intens, kompleks, dan terus berubah dalam organisasi modern. Studi empiris menunjukkan bahwa *technostress* secara signifikan meningkatkan *burnout* melalui peningkatan kelelahan emosional (Wirth et al., 2024). Dalam sektor jasa dan perbankan yang sudah menggunakan teknologi, tekanan sistem digital dan ekspektasi respon cepat memperkuat dampak stres tersebut. Dalam hal ini, MSDM harus memastikan terciptanya lingkungan kerja yang sehat agar karyawan tidak mengalami stres berlebihan maupun *burnout* yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penggunaan teknologi yang intens meningkatkan *technostress* dan *burnout*, namun efek tersebut menjadi lebih lemah pada individu yang memiliki digital skill dan *self-efficacy* yang tinggi (Molino et al., 2020). Selain itu, Penelitian menunjukkan bahwa literasi digital memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sektor perbankan (Moustakim & Mohammed, 2025). Kemampuan digital yang baik memungkinkan karyawan

memahami dan memanfaatkan teknologi secara efektif sehingga dapat menurunkan tingkat *technostress* yang muncul akibat tuntutan penggunaan sistem digital dalam pekerjaan. Dengan demikian, literasi digital memperlemah hubungan positif antara *technostress* dan *burnout*. Pada tinjauan pustaka ini akan membahas berbagai konsep dan teori yang berhubungan dengan *technostress*, *burnout* dan literasi digital yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan keberlanjutan organisasi.

2.1.1 *Technostress*

Technostress adalah stres fisik, emosional, dan psikologis yang muncul akibat ketidakmampuan beradaptasi dengan penggunaan teknologi informasi (TIK) yang cepat atau berlebihan. Hal ini mencakup beban informasi, ketakutan akan digantikan teknologi, dan batas kabur antara waktu kerja dan pribadi.

2.1.1.1 Pengertian *Technostress*

Kata *tech* merupakan bentuk singkat dari *technology* (teknologi). Secara etimologis, istilah teknologi berasal dari bahasa Yunani *techne* yang berarti keterampilan atau keahlian, dan *logos* yang berarti ilmu atau studi. Secara umum, teknologi dapat diartikan sebagai penerapan ilmu pengetahuan untuk mempermudah pekerjaan manusia melalui perangkat, sistem, maupun metode tertentu, seperti komputer, internet, smartphone, dan sistem informasi digital. Sedangkan stres adalah respons fisik dan psikologis individu terhadap tuntutan atau tekanan yang dianggap melebihi kemampuan adaptasi seseorang. *Technostress* dapat diartikan sebagai bentuk tekanan yang dialami individu pada aspek psikologis dan emosional sebagai akibat dari meningkatnya tuntutan dalam penggunaan teknologi yang semakin kompleks dan intens (Sanjeeva Kumar, 2024). Kondisi ini tidak hanya berkaitan dengan

hambatan dalam penggunaan teknologi, tetapi juga meliputi beban kognitif, munculnya kecemasan, serta kelelahan yang disebabkan oleh keterhubungan yang berlangsung secara terus-menerus.

Istilah *technostress* pertama kali ditemukan oleh Brod pada tahun 1984. Mengemukakan bahwa *technostress* sebagai penyakit adaptasi modern yang disebabkan oleh ketidakmampuan individu untuk menghadapi atau beradaptasi dengan teknologi komputer secara sehat. *Technostress* adalah kondisi stres yang dialami individu akibat penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, baik karena tuntutan penggunaan yang berlebihan, perubahan teknologi yang cepat, kompleksitas sistem, maupun tekanan untuk selalu terhubung (*always connected*) (Simon et al., 2024).

Dari berbagai definisi tersebut, *technostress* dapat dipahami sebagai kondisi stres yang muncul akibat interaksi individu dengan teknologi, khususnya ketika tuntutan penggunaan teknologi melebihi kemampuan adaptasi individu.

2.1.1.2 Indikator *Technostress*

Berdasarkan uraian tersebut, beberapa ahli melakukan berbagai penelitian dengan pendekatan ilmiah untuk memahami dan mengidentifikasi terkait *technostress*. Penelitian menjelaskan bahwa *technostress* terbagi menjadi lima indikator yaitu: *techno overload*, *techno invasion*, *techno complexity*, *techno insecurity* dan *techno uncertainty* (Sanjeeva Kumar, 2024). Berikut adalah penjelasannya:

1. *Techno Overload*

Techno Overload adalah kondisi yang muncul akibat pemanfaatan perangkat digital yang memiliki beragam fitur dan fungsi, sehingga menuntut individu untuk menangani berbagai tugas secara bersamaan. Situasi ini berpotensi meningkatkan beban kognitif maupun kelelahan fisik dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Nastjuk et al., 2024).

2. *Techno Complexity*

Dalam pemanfaatan teknologi yang terus berkembang, sering kali terdapat tingkat kompleksitas tertentu yang menuntut pengguna untuk memahami cara pengoperasian yang tepat. *Techno-complexity* berkaitan dengan tuntutan untuk mengatasi berbagai permasalahan teknis serta kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan dalam menggunakan teknologi (Nastjuk et al., 2024).

3. *Techno Invasion*

Techno invasion menggambarkan kondisi ketika individu dituntut untuk selalu tersedia dalam pekerjaan tanpa batasan ruang dan waktu. Keadaan ini menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta menimbulkan kecemasan apabila perangkat komunikasi tidak dapat digunakan, seperti saat kehabisan daya atau tidak tersedianya jaringan, bahkan pada masa libur kerja (Nastjuk et al., 2024)

4. *Techno Insecurity*

Definisi *techno insecurity* sebagai perasaan tidak aman yang dialami individu akibat perkembangan teknologi, terutama karena adanya kekhawatiran bahwa pekerjaan mereka dapat tergantikan oleh teknologi

baru atau oleh rekan kerja yang memiliki kemampuan teknologi lebih baik. Individu merasa terancam dan terdorong untuk terus meningkatkan kompetensinya agar tetap relevan. *Techno insecurity* terjadi ketika individu merasakan ketidakpastian terhadap posisinya akibat perubahan dan pembaruan sistem teknologi yang berlangsung secara berkelanjutan. Kondisi tersebut memunculkan kekhawatiran terkait kelangsungan pekerjaan serta stabilitas peran profesionalnya (Nastjuk et al., 2024).

5. *Techno Uncertainty*

Definisi *techno uncertainty* sebagai kondisi stres yang muncul akibat perubahan teknologi yang terjadi secara terus-menerus. Pembaruan sistem, perangkat lunak, maupun prosedur kerja berbasis teknologi menuntut individu untuk terus beradaptasi, sehingga menimbulkan rasa tidak pasti dalam menjalankan tugas. *Techno uncertainty* berkaitan dengan persepsi individu terhadap dinamika perubahan teknologi yang berlangsung secara cepat dan berulang. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kebingungan, ketidakjelasan dalam prosedur kerja, serta tuntutan untuk terus mempelajari dan menyesuaikan diri dengan sistem yang baru (Nastjuk et al., 2024).

2.1.2 *Burnout*

Burnout merupakan kondisi kelelahan yang bersifat kronis, mencakup aspek fisik, mental, dan emosional, yang timbul akibat tekanan kerja atau aktivitas berat yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Kondisi ini ditandai dengan penurunan motivasi, munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya kinerja individu.

2.2.1.1 Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan bentuk kelelahan psikologis yang berkembang secara kronis akibat paparan stres yang berlangsung dalam jangka waktu lama, terutama dalam konteks lingkungan pekerjaan atau aktivitas dengan tuntutan emosional tinggi. *Burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert pada tahun 1974 yang menyebutkan *burnout* sebagai kondisi menurunnya energi fisik dan mental disertai berkurangnya komitmen terhadap pekerjaan akibat tekanan yang terus-menerus (Demerouti, 2024).

Burnout menggambarkan kondisi ketika individu tidak mampu mengatasi tekanan yang berlangsung dalam jangka panjang sehingga berdampak pada penurunan kesehatan mental serta kinerja (Chong et al., 2025). Dalam konteks lingkungan pekerjaan, *burnout* dipahami sebagai kondisi kelelahan psikologis yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara berkelanjutan dan tidak dapat dikelola secara optimal oleh individu. Kondisi ini umumnya muncul ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak sebanding dengan sumber daya yang dimiliki karyawan, seperti ketersediaan waktu, kapasitas energi, serta dukungan dari organisasi. *Burnout* tidak hanya ditandai oleh kelelahan secara fisik, tetapi juga mencakup kelelahan emosional, munculnya sikap negatif atau sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya perasaan pencapaian diri dalam melaksanakan tugas. Keadaan tersebut dapat memberikan dampak terhadap penurunan kesehatan mental, berkurangnya motivasi dalam bekerja, serta menurunnya tingkat kinerja dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, penanganan *burnout* memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui peran aktif individu dalam mengelola stres, serta

dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan (Vandenabeele et al., 2025).

Dari berbagai definisi tersebut, *burnout* dapat dipahami sebagai kondisi kelelahan psikologis yang berkembang secara kronis akibat tekanan atau stres yang berlangsung dalam jangka waktu lama, khususnya dalam lingkungan pekerjaan dengan tuntutan tinggi.

2.2.1.2 Jenis *Burnout*

Menurut teori Christina Maslach teori yang telah dikembangkannya, *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga komponen utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*). Teori ini menegaskan bahwa *burnout* bukan sekadar kelelahan fisik, melainkan kondisi multidimensional yang mencerminkan perubahan emosional, sikap, dan evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan temuan penelitian terbaru, *burnout* juga dipandang sebagai bentuk penurunan efektivitas profesional yang berdampak pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (Gaspar et al., 2025).

2.2.1.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi *Burnout*

Burnout dipahami sebagai hasil dari stres kerja yang bersifat kronis dan tidak terkelola secara optimal dalam jangka waktu yang panjang. Organisasi Kesehatan Dunia menegaskan bahwa *burnout* merupakan fenomena yang secara khusus berkaitan dengan konteks pekerjaan, bukan kondisi medis umum, serta ditandai oleh tiga karakteristik utama, yaitu kelelahan energi yang intens, meningkatnya sikap menjauh atau sinisme

terhadap pekerjaan, dan menurunnya efektivitas serta kinerja profesional (Demerouti, 2024).

Ada beberapa factor yang memengaruhi terjadinya *burnout*:

1. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Penelitian mengungkapkan bahwa intensitas *workload* dan tekanan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kelelahan emosional dan depersonalisasi (Prasad et al., 2021).

2. Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja

Faktor organisasi turut berperan penting dalam perkembangan *burnout*. Minimnya dukungan dari institusi, komunikasi yang kurang efektif, serta budaya kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan risiko terjadinya kelelahan kerja. Studi menunjukkan bahwa rendahnya dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan yang tidak suportif berkorelasi langsung dengan meningkatnya tingkat *burnout* pada pekerja (Barello et al., 2020).

3. Ketidakseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life imbalance*) juga menjadi faktor penting dalam terjadinya *burnout*. Penelitian menemukan bahwa konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan personal secara signifikan meningkatkan risiko kelelahan emosional serta berkontribusi terhadap penurunan kepuasan kerja (Molino et al., 2020).

4. Faktor Individu

Faktor individu turut memengaruhi tingkat kerentanan terhadap *burnout*. Aspek seperti resiliensi, kecerdasan emosional, dan *coping skills* yang dimiliki individu berperan dalam menentukan kemampuan menghadapi tekanan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan kemampuan *coping* yang rendah cenderung lebih rentan mengalami kelelahan psikologis ketika menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan (Koutsimani et al., 2020).

2.2.1.4 Indikator *Burnout*

Burnout memiliki empat indikator utama yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kelelahan kerja pada individu (Saleme et al., 2023). Keempat indikator tersebut sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)

Kondisi menurunnya energi dan stamina yang ditandai dengan rasa letih berkepanjangan, gangguan tidur, serta penurunan daya tahan tubuh akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

2. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kondisi terkurasnya sumber daya emosional individu sehingga muncul perasaan jenuh, frustrasi, dan tidak berdaya dalam menghadapi pekerjaan.

3. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)

Kondisi yang ditandai dengan menurunnya konsentrasi, berkurangnya kemampuan berpikir secara efektif, serta munculnya sikap sinis atau negatif terhadap pekerjaan.

4. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*)

Kondisi di mana individu merasa tidak kompeten, tidak berdaya, dan gagal mencapai sesuatu yang berarti dalam pekerjaan atau tugas-tugasnya.

2.1.3 Literasi Digital

Literasi digital merupakan kemampuan individu dalam mengakses, memahami, memanfaatkan, mengevaluasi, serta menghasilkan informasi melalui pemanfaatan teknologi digital secara tepat, aman, dan bertanggung jawab. Konsep ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam mengoperasikan perangkat dan aplikasi digital, tetapi juga melibatkan kemampuan berpikir kritis terhadap konten yang diterima, serta kesadaran untuk berperilaku etis dalam lingkungan digital atau ruang siber.

2.3.1.1 Pengertian Literasi Digital

Literasi diartikan sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, menafsirkan, menciptakan, mengomunikasikan, dan menggunakan informasi tertulis dalam berbagai konteks kehidupan. Literasi memungkinkan individu mencapai tujuan pribadi, mengembangkan pengetahuan dan potensi diri, serta berpartisipasi secara aktif dalam masyarakat (UNESCO, 2026).

Literasi digital tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis dalam penggunaan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan kognitif dalam memahami informasi serta menggunakannya secara tepat. Literasi digital mencerminkan kesadaran, sikap, serta kemampuan individu dalam menggunakan berbagai perangkat dan fasilitas digital secara tepat untuk

mengidentifikasi, mengakses, mengelola, mengintegrasikan, mengevaluasi, hingga menciptakan informasi (del Pilar Arias López et al., 2023). Kemampuan ini memungkinkan individu untuk memanfaatkan teknologi secara efektif dalam berbagai aktivitas, baik dalam konteks pembelajaran maupun pekerjaan di lingkungan organisasi. Dengan demikian, literasi digital menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki, karena individu dituntut tidak hanya mampu menggunakan teknologi, tetapi juga mampu memahami, menilai, dan mengelola informasi yang tersedia secara tepat guna dan etis (Hidayat et al., 2025).

Dari berbagai definisi tersebut, literasi digital dapat dipahami sebagai kompetensi yang mencakup kemampuan kognitif, teknis, dan sosial dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif dan bertanggung jawab. Literasi digital tidak hanya berkaitan dengan keterampilan operasional dalam menggunakan perangkat, tetapi juga melibatkan kapasitas untuk mengakses, menyeleksi, mengevaluasi, serta memproduksi informasi secara kritis dan etis.

2.3.1.2 Manfaat dan Peran Literasi Digital

Literasi digital memiliki peran penting dalam membantu individu mengelola berbagai informasi yang tersedia dalam lingkungan digital. Melalui literasi digital, individu mampu mengakses, memahami, serta menilai informasi yang diperoleh dari berbagai sumber digital secara lebih kritis dan terstruktur. Kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk menilai tingkat keakuratan, kredibilitas, serta relevansi informasi sebelum memanfaatkannya dalam kegiatan pembelajaran maupun pekerjaan. Oleh karena itu, literasi digital berkontribusi dalam membantu individu

membedakan informasi yang dapat dipercaya dengan informasi yang kurang dipercaya sehingga pemanfaatan informasi digital dapat dilakukan secara lebih tepat, bijak, dan bertanggung jawab (Trixa & Kaspar, 2024). Literasi digital memiliki peran sebagai kompetensi dalam mendukung kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan inovasi teknologi di lingkungan kerja. Kompetensi digital meliputi keterampilan pemecahan masalah, perlindungan keamanan digital, serta pengelolaan informasi dan data secara efektif (Vuorikari, 2022). Dalam sektor perbankan yang terus mengalami perubahan teknologi, penguasaan kompetensi tersebut membantu pegawai memahami dan mengoperasikan sistem perbankan berbasis teknologi dengan lebih optimal, sehingga dapat mengurangi persepsi terhadap kompleksitas teknologi yang kerap menjadi faktor pemicu *technostress* dan *burnout*.

2.3.1.3 Indikator Literasi Digital

Indikator-indikator yang ada dalam literasi digital menurut (KOMINFO, 2022) sebagai berikut:

1. *Digital skill* : kemampuan memahami dan menggunakan sistem operasi digital
2. *Digital etchics* : kemampuan mengembangkan sistem operasi digital
3. *Digital safety*: kemampuan menilai keamanan pada sistem digital
4. *Digital culture*: kemampuan mengimplementasikan budaya

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti,Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Nita Aprilia & Asri Laksmi Riani, (2023) <i>Impact of Technostressor on Job Performance with Burnout as Mediator for Studies in the Public Sector.</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>job performance</i>	Terdapat pengaruh <i>techno stressor</i> secara positif dan signifikan mempengaruhi kelelahan.	<i>International Journal of scientific research</i> - Vol. 11, Iss: 03, pp 4674-4688
2.	Jul Thanasrivanitchai & Thanawan Torasamphan, (2024) <i>The Effect of Technostress to Employee's Job Burnout in Organization Within Thailand</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>employee job</i>	Terdapat pengaruh <i>Technostress</i> secara signifikan menyebabkan kelelahan kerja, dengan komponen seperti <i>Techno Invasion, Techno Insecurity, dan Techno Unsecurity</i> diidentifikasi sebagai faktor kunci.	Journal Article <i>Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET)</i> , Portland, OR, USA, 2024, pp. 1-6,
3.	Vincenzo Picone P., et al (2024) <i>Technostress: The impact of technology on Italian dermatologists burnout</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>technology</i>	Terdapat pengaruh antara <i>technostress</i> terhadap <i>burnout</i> .	<i>Australasian Journal of Dermatolog</i> (Wiley-Blackwell) ISSN: 0004-8380

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Tanveer A., et al (2025) <i>Impact of Techno-Stress on Employee Productivity & Burnout</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>employee productivity</i>	Terdapat pengaruh <i>technostress</i> terhadap kelelahan yang lebih tinggi di kalangan guru	Sir Syed Journal of Education & Social Research Vol. 8, Issue 3, 2025
5.	Andryan & Suminar (2024) Tinjauan Literatur Sistematis: Hubungan antara <i>Technostress</i> dengan <i>Burnout</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>		Terdapat pengaruh <i>Technostress</i> secara signifikan mempengaruhi kelelahan melalui faktor-faktor seperti <i>techno-overload</i> , <i>techno-invasion</i> , dan <i>techno-kompleksitas</i> , yang berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis individu.	Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 6 Nomor 12 (2024)
6.	Srivastava et al. (2015) <i>Technostress Creators and Job Outcomes: Theorising the Moderating Influence of Personality Traits</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel kepuasan kerja	Terdapat pengaruh positif dengan <i>burnout</i> dan negatif dengan kepuasan kerja	<i>Information Systems Journal</i> , Vol. 25, No. 4, pp. 355–401
7.	Puspita & Zamralita (2023) Peran Moderasi Sumber Daya	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> (stres	Terdapat variabel sumber daya kerja	Terdapat pengaruh positif <i>technostress</i> (stres digital)	<i>Psyche 165 Journal</i> , Vol. 16, No. 3, pp. 232–237

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Kerja pada Hubungan Antara Stres Digital dengan Burnout	digital) dan <i>burnout</i>		terhadap <i>burnout</i> , sumber daya kerja tidak memoderasi hubungan tersebut	
8.	Saikrishna & Suresh (2024) <i>Reconnoitering the Impression of Technostress on Employee Burnout: The Moderating Role of Organizational Support</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>Organizational Support</i>	Terdapat pengaruh positif <i>technostress</i> terhadap <i>burnout</i> , dukungan organisasi memperlemah hubungan tersebut.	<i>International Journal of Scientific Research</i> , Vol. 11, Iss. 03, pp. 4674–4688
9.	Mirna Y., et al (2024) <i>A Look at the Challenges of Burnout Syndrome and Technostress in a Software Development Company</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>		Terdapat pengaruh signifikan <i>technostress</i> terhadap <i>burnout</i> Syndrome di antara pekerja, terutama mempengaruhi dimensi seperti Kelelahan Emosional dan Keterlibatan Pribadi Rendah di Tempat Kerja	RGSA: Revista de Gestão Social e Ambiental (Centro Universitário da FEI) - Vol. 18, Iss: 4, pp e08049-e08049
10.	Clara B., et al (2023) <i>Digitalization in Urology—A Multimethod Study of the Relationships</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>work engagement</i> dan <i>job satisfaction</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>technostress</i> terhadap <i>burnout</i>	Journal Article <i>University of Hamburg</i> 01 Aug 2023 Vol. 11

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<i>between Physicians' Technostress, Burnout, Work Engagement and Job Satisfaction</i>			diantara para dokter	
11.	Tanja W., et al (2024) <i>Indicators of technostress, their association with burnout and the moderating role of support offers among nurses in German hospitals: a cross-sectional study</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>role of support</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan terkait kelelahan di kalangan perawat	BMJ Open (BMJ) - Vol. 14, Iss: 7
12.	Indu Sharma & Vivek Tiwari (2023) <i>Modeling the impact of techno-stress and burnout on employees' work-life balance and turnover intention: A job demands-resources theory perspective</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>employees' work-life balance turnover intention</i>	Terdapat pengaruh positif bahwa <i>technostress</i> mempengaruhi kelelahan di antara karyawan	Journal ISSN: 1932-2054 <i>Global Business and Organizational Excellence</i>
13.	Alonso Figueroa & A.J. García (2025) <i>The Dual Impact of AI on Burnout and Technostress in</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>Impact of AI</i>	Terdapat pengaruh <i>technostress</i> yang signifikan terhadap kelelahan, ditandai	<i>Proceedings of the European Conference on Innovation and Entrepreneurship</i>

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<i>Manufacturing Workplaces</i>			dengan kelebihan informasi dan paparan berlebih digital sangat terkait dengan kelelahan emosional dan berkurangnya kesejahteraan profesional,	<i>rship, ECIE (Academic Conferences International Ltd)</i> - Vol. 20, Iss: 1
14.	Monalisa Mahapatra & Surya Prakash Pati (2018) <i>Technostress Creators and Burnout: A Job Demands-Resources Perspective</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>job demands</i>	Terdapat pengaruh bahwa <i>technostress</i> memberikan dampak kelelahan diantara karyawan	<i>Indian Institute of Management Kozhikode</i> 18 Jun 2018 (ACM) - pp 70-77
15.	Dehua Liu (2022) <i>The Influence of Technostress on Cyberslacking of College Students in Technology-Enhanced Learning: Mediating Effects of Deficient Self-Control and Burnout</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>Cyberslacking</i> dan <i>Deficient Self-Control</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan dari <i>technostress</i> mengakibatkan kelelahan di kalangan mahasiswa dalam pembelajaran yang ditingkatkan teknologi	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> - Vol. 19, Iss: 18, pp 11800-11800
16.	Özge Topsakal & Hatice Irmak	Terdapat persamaan variabel	Terdapat variabel <i>digital</i>	Terdapat pengaruh secara	(Emerald (MCB UP))

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	(2023)	<i>technostress dan burnout</i>	<i>transition</i>	signifikan <i>technostress</i> mengakibatkan kelelahan di antara karyawan perawatan kesehatan wanita dengan menyebabkan masalah mental seperti stres, kecemasan, dan kebingungan.	- pp 337-348
	<i>Technostress and Burnout of Female Employees: A Review of the Healthcare Field in Perspective of Digital Transition</i>				
17.	Jakob Tiebel & Frederick A. Ernst (2024)	Terdapat persamaan variabel <i>technostress dan burnout</i>		Terdapat pengaruh <i>technostress</i> menyebabkan kelelahan mental yang terus-menerus, kelebihan beban kognitif, dan frustrasi emosional, yang pada akhirnya mengurangi kinerja individu, kepuasan kerja, dan kualitas hidup dalam konteks terapi okupasi.	<i>Open Journal of Occupational Therapy</i>
	<i>Technostress and Digital Burnout in the Context of Occupational Therapy- Definition, Scientific Scope and Relevance</i>				
18.	Mehmet Avcı (2025)	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i>	Terdapat variabel <i>Internet self-efficacy</i>	Terdapat pengaruh bahwa literasi digital	<i>Computers & Education</i>
	<i>The double-</i>				

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<i>edged sword of technology: Investigating technostress and techno-eustress in academic burnout through digital literacy, internet self-efficacy, and cognitive flexibility</i>	, burnout dan literasi digital	dan <i>cognitive flexibility</i>	berpengaruh positif pada <i>self-efficacy</i> dan fleksibilitas kognitif yang pada gilirannya dapat membantu mengurangi dampak <i>technostress</i> terhadap <i>burnout</i> .	Volume 245, May 2025, 105540
19.	Christopher B. Califf & Stoney Brooks (2020) <i>An empirical study of technostressors, literacy facilitation, burnout, and turnover intention as experienced by K-12 teachers</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>literacy facilitation</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat pengaruh <i>literacy facilitation</i> (pendukung literasi) dapat mengurangi dampak negatif <i>technostressors</i> dan <i>burnout</i> pada guru.	<i>Computers & Education</i> Volume 157, November 2020, 103971
20.	Katharina P., et al (2024) <i>Deconstructing Technostress: A Configurational Approach To Explaining Job Burnout And Job Performance</i>	Terdapat persamaan variabel <i>technostress</i> dan <i>burnout</i>	Terdapat variabel <i>job performance</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan Ketika karyawan mengalami lima <i>technostressor</i> dengan intensitas tinggi maka karyawan akan mengalami <i>burnout</i> yang turut	MIS Quarterly, 48(2), 679-699

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			berdampak pada kinerja mereka.	

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. SDM tidak lagi dipahami sekedar unsur penunjang operasional, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam seluruh tahapan manajerial, mulai dari perencanaan, implementasi, hingga evaluasi program kerja organisasi. Tingkat kompetensi, keahlian, integritas, serta komitmen yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efektivitas kinerja dan penguatan daya saing perusahaan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin berubah-ubah. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terencana menjadi faktor penting dalam mewujudkan keunggulan kompetitif yang bersifat berkelanjutan. Organisasi yang mampu mengoptimalkan potensi karyawan melalui program pengembangan kompetensi, pemberdayaan, serta penerapan sistem manajemen kinerja yang terstruktur akan memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perkembangan teknologi, perubahan regulasi, dan dinamika kebutuhan pasar. Oleh karena itu, sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan organisasi, melainkan juga sebagai motor penggerak inovasi, peningkatan produktivitas, serta penopang keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang.

Technostress dapat dipahami sebagai bentuk tekanan kerja yang muncul akibat intensitas penggunaan teknologi informasi yang tinggi dan berlangsung

secara terus-menerus dalam lingkungan pekerjaan. Di tengah transformasi digital organisasi, karyawan dituntut untuk senantiasa menyesuaikan diri dengan implementasi sistem baru, pembaruan aplikasi, serta tuntutan kecepatan dalam merespons pekerjaan berbasis teknologi. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan beban psikologis yang memengaruhi kondisi emosional, proses berpikir, maupun perilaku kerja, seperti meningkatnya kelelahan mental, menurunnya fokus, munculnya kecemasan terhadap kesalahan teknis, dan berkurangnya kepuasan terhadap pekerjaan. Apabila tidak diantisipasi melalui pengelolaan yang tepat, *technostress* dapat berimplikasi pada penurunan performa, melemahnya motivasi, serta meningkatnya kemungkinan terjadinya *burnout*. Sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa karyawan yang memiliki lima *technostressor* dengan intensitas tinggi maka karyawan akan mengalami kelelahan yang berujung melemahnya kinerja mereka (Pflügner et al., 2024).

Burnout dapat diartikan sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang timbul sebagai akibat dari stres berkepanjangan, khususnya yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan. Fenomena ini terjadi ketika individu mengalami tekanan kerja secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan kemampuan pengelolaan stres atau dukungan yang memadai. Dalam konteks pekerjaan yang menggunakan teknologi, Tuntutan berupa tingginya beban kerja berbasis digital, kompleksitas sistem teknologi, pembaruan aplikasi yang berlangsung cepat, serta selalu terhubung dapat menjadi pemicu stres yang bersifat kronis. Apabila situasi tersebut terjadi secara berulang tanpa didukung oleh kompetensi digital yang memadai, maka karyawan berpotensi mengalami kelelahan emosional, berkembangnya sikap sinis terhadap pekerjaan, serta

menurunnya perasaan pencapaian dan efektivitas diri dalam menjalankan tugasnya. Sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa penyebab *burnout* berasal dari stres fisik, emosional, dan psikologis yang timbul akibat ketidakmampuan beradaptasi dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang cepat atau berlebihan (Aprilia & Riani, 2023).

Dari kedua landasan tersebut, penelitian ini menggunakan pemahaman bahwa karyawan yang memiliki *technostress* atau stres digital dapat menyebabkan *burnout* atau kelelahan, sehingga dibutuhkanlah literasi digital sebagai variabel yang dapat memperlemah dampak *technostress* yang kemudian menjadi *burnout*.

Literasi digital berperan sebagai kapasitas penting yang dapat menekan dampak negatif penggunaan teknologi dalam konteks pekerjaan, termasuk munculnya *technostress* dan *burnout*. Karyawan yang memiliki tingkat literasi digital yang memadai umumnya lebih adaptif dalam menghadapi perubahan sistem, pembaruan aplikasi, serta berbagai tuntutan kerja berbasis teknologi. Penguasaan keterampilan dalam mengelola informasi, memanfaatkan perangkat digital secara efektif, dan menyelesaikan permasalahan teknis berkontribusi pada berkurangnya persepsi tekanan maupun kompleksitas teknologi. Oleh karena itu, literasi digital dapat berfungsi sebagai faktor penyangga yang membantu mengurangi intensitas *technostress* dan mencegah berkembangnya gejala *burnout*, seperti kelelahan emosional, sikap sinis, serta penurunan kinerja profesional.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan landasan pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan beberapa hipotesis yang menjadi dasar dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H1: *Technostress* berpengaruh terhadap *burnout*

H2: Literasi digital memperlemah pengaruh *technostress* terhadap *burnout*