

Teaching Amid Technological Demands: The Role of Technostress on Junior High School Teachers' Performance

Mengajar di Tengah Tuntutan Teknologi: Peran Technostress terhadap Kinerja Guru SMP

Monica Massayu Widi Wicaksana¹, Dian Dwi Nur Rahmah²,
Netty Dyan Prastika³, Hardiansyah⁴, Edoardo Tondang⁵

^{1,5}Department of Psychology, Universitas Mulawarman

Email: ¹monicamassayu19@gmail.com, ²dian.dnr@fisip.unmul.ac.id, ³nd.prastika@fisip.unmul.ac.id,

⁴hardiansyah@fisipunmul.ac.id, ⁵edoardo@fisip.unmul.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 19/01/2026

Revisi 23/04/2026

Diterima 18/05/2026

Keywords:

digital adaptation, teacher performance, technostress

ABSTRACT

The rapid advancement of technology requires teachers to adapt to various digital systems used in learning and school administration. This condition has the potential to create technostress, defined as pressure resulting from intensive technology use. However, based on the concept of eustress, a certain level of pressure can serve as positive stimulation that enhances performance. This study aims to examine the effect of technostress on the performance of public junior high school teachers in Tenggarong. A quantitative approach was employed with a sample of 100 teachers selected through simple random sampling. The instruments used were a technostress scale and a teacher performance scale, and the data were analyzed using simple linear regression. The results show that the calculated F value exceeds the F table value ($F = 214.534$; $R^2 = 0.686$; $p = 0.000$), indicating a significant effect of technostress on teacher performance with a contribution of 68.6%. These findings suggest that technological pressure does not always have a negative impact; instead, it can function as eustress that promotes digital adaptation, resilience, and improved performance. This study contributes by highlighting the positive role of technostress and emphasizing the importance of managing it to enhance teacher performance in the digital era.

ABSTRAK

Perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut guru untuk beradaptasi dengan berbagai sistem digital dalam proses pembelajaran maupun administrasi sekolah. Kondisi ini berpotensi menimbulkan technostress, yaitu tekanan yang muncul akibat penggunaan teknologi secara intensif. Namun, berdasarkan teori eustress, tekanan pada tingkat tertentu dapat menjadi stimulus positif yang mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh technostress terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Tenggarong. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 guru yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Instrumen penelitian berupa skala technostress dan skala kinerja guru, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($F = 214.534$; $R^2 = 0.686$; $p = 0.000$), sehingga terdapat pengaruh signifikan antara technostress terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 68,6%. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan teknologi tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat berfungsi sebagai eustress yang mendorong adaptasi digital, ketahanan diri, dan peningkatan kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai peran positif technostress serta menegaskan pentingnya pengelolaan technostress sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru di era digital.

Kata Kunci:

adaptasi digital, kinerja guru, technostress

Copyright (c) 2026 Monica Massayu Widi Wicaksana et al

Korespondensi:

Dian Dwi Nur Rahmah

Department of Psychology, Universitas Mulawarman

Email: dian.dnr@fisip.unmul.ac.id



LATAR BELAKANG

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) tidak bisa dipisahkan dari kehidupan saat ini dan telah membawa banyak perubahan, termasuk di bidang pendidikan. Teknologi digital mengubah cara kerja di sekolah, mulai dari proses belajar mengajar, administrasi, hingga penilaian kinerja. Teknologi juga memudahkan akses informasi, meningkatkan efisiensi kerja, dan memungkinkan pembelajaran yang lebih menarik serta interaktif (Liya et al., 2025; Salanova et al., 2013). Oleh karena itu, setiap individu perlu terus meningkatkan kemampuan agar dapat mengikuti perkembangan zaman yang semakin digital (Trivedi et al., 2024).

Di Indonesia, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mendorong penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam pendidikan. Berdasarkan Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek, hal ini dilakukan melalui program Merdeka Belajar, pengembangan platform digital, serta peningkatan kemampuan digital guru dan siswa. Tujuannya adalah untuk memperluas akses pendidikan, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan mempersiapkan generasi yang siap bersaing di era digital. Namun, kebijakan ini juga membuat guru harus lebih banyak menggunakan teknologi dalam pekerjaannya (Ertiö et al., 2024; Sanjeeva Kumar, 2024; Sarinten, 2023; Simba et al., 2025; Upadhyaya & Vrinda, 2021).

Guru memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pembelajaran. Di era digital, guru tidak hanya mengajar, tetapi juga harus mampu menggunakan teknologi dalam pembelajaran, mengelola administrasi digital, dan melakukan penilaian berbasis teknologi (Hasan & Monita, 2025; Irmade, 2018). Kinerja guru menjadi hal penting karena menunjukkan seberapa baik guru menjalankan tugasnya (Bourlakis et al., 2023; Saleem & Malik, 2023). Guru dengan kinerja yang baik mampu merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media pembelajaran, dan melakukan evaluasi dengan tepat (Bourlakis et al., 2023; Graham et al., 2020).

Penggunaan teknologi sebenarnya dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Namun, tidak semua guru siap menghadapi perubahan ini. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa guru masih mengalami kesulitan, seperti kurangnya keterampilan digital, sistem teknologi yang rumit, dan bertambahnya beban kerja administratif berbasis teknologi (Keshavarz et al., 2025; Khlaif et al., 2023). Hal ini membuat sebagian guru merasa terbebani dan kesulitan beradaptasi.

Tekanan akibat penggunaan teknologi ini disebut *technostress*, yaitu stres yang muncul karena kesulitan dalam menggunakan atau menyesuaikan diri dengan teknologi (Tarafdar et al., 2007). *Technostress* dapat menyebabkan kecemasan, kelelahan mental, dan menurunnya motivasi kerja (Saleem & Malik, 2023). Guru yang mengalami *technostress* cenderung lebih fokus pada penggunaan teknologi daripada mengembangkan metode pembelajaran, sehingga pembelajaran menjadi kurang efektif.

Sejumlah penelitian terdahulu, baik dari dalam maupun luar negeri, menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian di Indonesia menemukan bahwa *technostress* memengaruhi kinerja guru SMA (Berger et al., 2024; Nastjuk et al., 2024; Saleem & Malik, 2023; Umita & Chrisnatalia, 2025), serta berdampak pada dosen dan karyawan organisasi (Amalia et al., 2023; Ertiö et al., 2024; Keshavarz et al., 2025; Khlaif et al., 2023; Upadhyaya & Vrinda, 2021). Secara internasional, *technostress* juga terbukti berhubungan dengan penurunan produktivitas dan kinerja kerja (Ragu-Nathan et al., 2008; Ayyagari et al., 2011). Selain itu, *technostress* berkaitan dengan kelelahan mental dan penurunan kualitas kerja (Ismail et al., 2023).

Meskipun penelitian tentang *technostress* sudah cukup banyak, sebagian besar masih berfokus pada pendidikan tinggi atau konteks umum. Penelitian pada guru sekolah menengah pertama masih terbatas, terutama dalam konteks Indonesia yang sedang mengalami percepatan digitalisasi pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *technostress* terhadap kinerja guru SMP. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teori dalam bidang psikologi kerja dan pendidikan, serta secara praktis membantu sekolah dalam mengelola *technostress* agar kinerja guru tetap optimal di era digital (Anjum et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan untuk mengetahui pengaruh *technostress* terhadap kinerja guru. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *technostress*, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka untuk proses pengumpulan data dan interpretasi hasil (Sugiyono, 2023). Pendekatan kuantitatif menekankan pada pengujian teori dengan cara mengukur variabel penelitian secara numerik dan menganalisisnya menggunakan metode statistik.

Rancangan penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data penelitian sebagaimana adanya secara sistematis agar mudah dipahami, tanpa melakukan pengujian signifikansi (Mustafa, 2022). Sementara itu, statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis, baik hipotesis nol maupun hipotesis alternatif, serta untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel berdasarkan data sampel yang dianalisis.

Dengan demikian, dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat *technostress* dan kinerja guru, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk mengetahui pengaruh *technostress* terhadap kinerja guru melalui analisis regresi linear sederhana.

Partisipan Penelitian

Partisipan penelitian adalah guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. Populasi penelitian mencakup seluruh guru yang aktif mengajar dengan jumlah 229 guru berdasarkan data Dapodikdasmen tahun 2025. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden.

Penentuan jumlah sampel minimal dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 8%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 93 guru. Untuk meningkatkan keandalan data, penelitian ini melibatkan 100 guru sebagai sampel penelitian.

Metode Pengumpulan

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat pengumpulan data untuk menilai sikap, pandangan, dan pendapat individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang diteliti (Sugiyono, 2023).

Pada penelitian ini digunakan teknik uji coba (try out) kepada guru SMP Negeri yang memiliki karakteristik serupa dengan partisipan penelitian sebanyak 34 orang. Skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *technostress* dan skala kinerja guru, dengan jumlah partisipan penelitian sebanyak 100 guru SMP Negeri.

Tabel 1. Rangkuman Keandalan Variabel

Variable	Alpha
Kinerja	0.892
<i>Technostress</i>	0.876

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,700, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan andal dan layak digunakan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi skor variabel penelitian, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh *technostress* terhadap kinerja guru. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji homoskedastisitas guna memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik partisipan penelitian berdasarkan usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Partisipan Penelitian

Karakteristik	n	%
Usia		
20–30 Tahun	40	40
31–40 Tahun	27	27
40–50 Tahun	16	16
>50 Tahun	17	17%
Pendidikan		
SMA/SMK	2	2%
Diploma (D1–D3)	8	8%
Sarjana (S1)	86	86%
Magister (S2)	4	4%
Usia		
3–6 Bulan	4	4%
7–12 Bulan	10	10%
1–5 Tahun	44	44%
5–10 Tahun	12	12%
>10 Tahun	30	30%

Note. N = 100

Berdasarkan tabel karakteristik partisipan penelitian, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–30 tahun (40%), diikuti usia 31–40 tahun (27%), 40–50 tahun (16%), dan >50 tahun (17%). Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang Sarjana (S1) dengan persentase 86%, sementara sisanya berasal dari Diploma (8%), Magister (4%), dan SMA/SMK (2%).

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (44%), diikuti >10 tahun (30%), 5–10 tahun (12%), 7–12 bulan (10%), dan 3–6 bulan (4%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipan penelitian didominasi oleh guru dengan usia produktif, tingkat pendidikan sarjana, serta pengalaman kerja yang relatif awal hingga menengah.

Tabel 3. Mean Empiris dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Kinerja	59.68	9.623	52.5	10.5	Tinggi
<i>Technostress</i>	55.52	8.060	47.5	9.5	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengukuran menunjukkan bahwa nilai mean empirik kinerja sebesar 59,68 lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik 52,5, sehingga kinerja partisipan penelitian berada pada kategori tinggi. Penentuan kategori dilakukan dengan mempertimbangkan nilai standar deviasi serta rentang skor teoritis minimum dan maksimum untuk mengelompokkan responden secara bertahap sesuai dengan kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Tabel 4. Kategorisasi Skor Skala Kinerja

Intervensi Kecenderungan	Kategorisasi	F	Persentase
≥ 69	Sangat Tinggi	9	9%
58 - 68	Tinggi	66	66%
47 - 57	Sedang	19	19%
37 - 46	Rendah	1	1%
≤ 36	Sangat Rendah	5	5%
Total		100	100%

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 4 di atas, diperoleh hasil skor dari skala kinerja secara keseluruhan. Dapat dilihat bahwa partisipan penelitian yang memiliki kinerja dengan kategori sangat tinggi adalah 9%, kategori tinggi 66%, kategori sedang 19%, kategori rendah 1%, dan kategori sangat rendah yaitu 5%.

Tabel 5. Kategorisasi Skor Skala Technostress

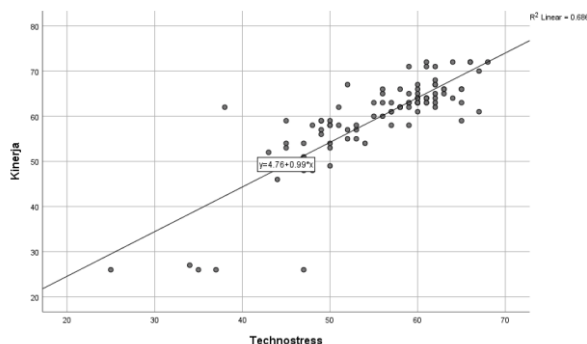
Intervensi Kecenderungan	Kategorisasi	F	Persentase
≥ 63	Sangat Tinggi	14	14%
52 - 62	Tinggi	56	56%
43 - 51	Sedang	25	25%
33 - 42	Rendah	4	4%
≤ 32	Sangat Rendah	1	1%
Total		100	100%

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 5 di atas, diperoleh hasil skor dari skala technostress secara keseluruhan. Dapat dilihat bahwa partisipan penelitian yang memiliki tingkat technostress dengan kategori sangat tinggi adalah 14%, kategori tinggi 56%, kategori sedang 25%, kategori rendah 4%, dan kategori sangat rendah yaitu 1%.

Tabel 6. Uji Asumsi Normalitas

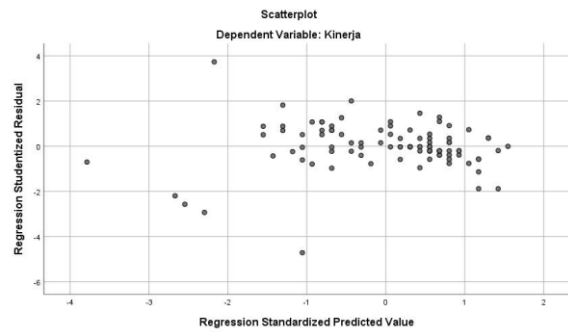
Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	P	Keterangan
Residual	0.247	0.082	Normal

Data diatas menunjukkan bahwa secara residual technostress dengan kinerja distribusi data mendekati normal dengan nilai $p > 0.05$ ($p = 0.082$). Berikut ini hasil uji linieritas



Gambar 1. Scater plot linieritas

Berdasarkan gambar plot dapat dilihat bahwa pola plot memiliki hubungan yang linier, titik-titik tidak membentuk pola garis lurus dan menyebar secara acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja terhadap technostress dinyatakan linier. Sementara itu uji asumsi homoskedasitas dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 2. Uji asumsi homoskedasitas

Gambar 2 menunjukkan model regresi dalam penelitian ini mengalami gejala homogen. Hal ini dapat dilihat dari titik pada charts di atas masih tersebar secara merata dan tidak membentuk pola kerucut atau corong

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Variabel	F Hitung	R ²	P
Kinerja - Technostress	214.534	0.686	< .001

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara technostress terhadap kinerja dengan nilai $F = 214.534$, $R^2 = 0.686$, dan $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa technostress memberikan kontribusi nyata terhadap tingkat kinerja guru, sehingga hipotesis mayor dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Multivariat Model Penuh

Aspek	F Hitung	F Tabel	R ²	p
Techno-Overload (X1), Techno-Invasion (X2), Techno-Complexity (X3), Techno-Insecurity (X4), Techno-Uncertainty (X5), terhadap Individu (Y1)	37.355	3.13	0.665	0.000
Terhadap Psikologis (Y2)	36.993	3.13	0.663	0.000
Terhadap Organisasi (Y3)	39.418	3.13	0.677	0.000

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel dan $p < 0,05$, yang berarti bahwa technostress berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada aspek individu dengan nilai $R^2 = 0,665$, $F = 37,355$, dan $p = 0,000$; aspek psikologis dengan nilai $R^2 = 0,663$, $F = 36,993$, dan $p = 0,000$; serta aspek organisasi dengan nilai $R^2 = 0,677$, $F = 39,418$, dan $p = 0,000$.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa technostress berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai $F = 214.534$, $R^2 = 0.686$, dan $p = 0.000$, yang mengindikasikan bahwa technostress memberikan kontribusi sebesar 68,6% terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa tekanan yang muncul akibat penggunaan teknologi memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana guru menjalankan tugas profesionalnya. Secara teoritis, hasil ini dapat dijelaskan melalui konsep eustress, yaitu kondisi ketika tekanan kerja pada tingkat tertentu justru mendorong individu untuk meningkatkan kinerja dan beradaptasi secara lebih optimal (Yang et al., 2025). Dengan demikian, technostress tidak selalu berdampak negatif, tetapi juga dapat menjadi stimulus yang memicu peningkatan performa kerja (Abou Hashish & Alnajjar, 2026; Bournakis et al., 2023; Gerekan et al., 2024; Khalequzzaman et al., 2025; Nayera et al., 2026; X. Wang & Beh, 2025).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa technostress berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, terutama dalam kondisi di mana individu memiliki kesiapan digital yang memadai (Amalia et al., 2023; Can-Yalçin et al., 2022; Liya et al., 2025). Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa dampak technostress bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola tekanan serta dukungan lingkungan kerja. Penelitian Nur et al. (2025) memperkuat hal tersebut dengan menunjukkan bahwa guru tetap dapat mempertahankan kinerja tinggi meskipun mengalami technostress, karena adanya faktor adaptasi, dukungan organisasi, dan komitmen profesional yang kuat (Nastjuk et al., 2024; Saleem & Malik, 2023; Umita & Chrisnatalia, 2025).

Lebih lanjut, temuan ini juga didukung oleh penelitian Anjum et al. (2023) yang menjelaskan bahwa eustress dapat meningkatkan perilaku inovatif individu, terutama ketika terdapat dukungan dari lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, guru mampu memaknai tekanan teknologi sebagai tantangan untuk berkembang, sehingga mendorong mereka untuk meningkatkan kompetensi digital dan efektivitas kerja. Individu yang mampu mengelola stres kerja secara positif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, kemampuan coping dan adaptasi menjadi faktor kunci dalam mengubah technostress menjadi sumber motivasi kerja (Skinner et al., 2003; Suryanto & Sasi, 2017; Upadhyaya & Vrinda, 2021; K. Wang & Shu, 2008).

Temuan penelitian juga menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara persepsi partisipatif dan data objektif, di mana guru cenderung menilai kinerja mereka rendah, namun hasil pengukuran menunjukkan kategori kinerja yang tinggi. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh kecenderungan individu untuk lebih mengingat pengalaman negatif serta adanya perasaan tidak percaya diri dalam menghadapi teknologi (Sanjeeva Kumar, 2024; Simba et al., 2025). Selain itu, hasil ini mengindikasikan bahwa guru melakukan strategi adaptasi dengan lebih memfokuskan kinerja pada aspek pedagogis, seperti penyampaian materi,

pengelolaan kelas, dan interaksi dengan siswa, dibandingkan aspek administratif digital. Adaptasi ini memungkinkan kinerja tetap optimal meskipun terdapat keterbatasan dalam penguasaan teknologi (Andrade et al., 2023; Bondanini et al., 2025).

Jika ditinjau berdasarkan aspek technostress, penelitian ini menemukan bahwa techno-invasion, techno-complexity, dan techno-uncertainty memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Techno-invasion berkaitan dengan hilangnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan tekanan psikologis akibat tuntutan untuk selalu terhubung secara digital. Sementara itu, techno-complexity dan techno-uncertainty berkaitan dengan tingkat kesulitan dan ketidakpastian dalam penggunaan teknologi, yang dapat menimbulkan kecemasan dan menurunkan kepercayaan diri dalam bekerja (Keshavarz et al., 2025). Di antara aspek tersebut, techno-uncertainty menjadi faktor yang paling dominan karena perubahan teknologi yang cepat dan tidak terduga menuntut guru untuk terus belajar dan beradaptasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ismail et al. (2023) yang menyatakan bahwa ketidakpastian teknologi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu di berbagai profesi.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa technostress tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja. Saleem dan Malik (2023) menjelaskan bahwa dalam beberapa kondisi, technostress justru dapat meningkatkan kinerja karena individu terdorong untuk beradaptasi demi memenuhi tuntutan pekerjaan, meskipun hal tersebut dapat berdampak pada penurunan kesejahteraan psikologis. Hal ini menunjukkan adanya trade-off antara peningkatan kinerja dan kesejahteraan individu, sehingga diperlukan pengelolaan technostress yang efektif agar dampak negatifnya dapat diminimalkan.

Selain itu, karakteristik responden turut memengaruhi hasil penelitian. Mayoritas responden berada pada usia produktif dan memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yang menunjukkan bahwa mereka memiliki kesiapan yang cukup baik dalam menghadapi tuntutan teknologi. Individu pada usia produktif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan teknologi, sementara latar belakang pendidikan yang memadai dapat mendukung kemampuan dalam memahami sistem digital (Sarinten, 2023; Trivedi et al., 2024). Di sisi lain, masa kerja responden yang didominasi oleh kelompok 1–5 tahun juga menunjukkan bahwa guru relatif lebih familiar dengan penggunaan teknologi sejak awal karier (Bagou & Sukung, 2020; Dudung, 2018). Hal ini memperkuat temuan bahwa meskipun tingkat technostress tinggi, kinerja guru tetap berada pada kategori tinggi karena adanya kemampuan adaptasi yang baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa technostress memiliki peran ganda, yaitu sebagai potensi hambatan sekaligus pendorong kinerja. Dampak yang dihasilkan sangat bergantung pada kemampuan individu dalam mengelola tekanan, dukungan organisasi, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan teknologi. Oleh karena itu, pengelolaan technostress melalui pelatihan, peningkatan literasi digital, dan dukungan lingkungan kerja

menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa tekanan teknologi dapat diarahkan menjadi eustress yang produktif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *technostress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama. Tingkat *technostress* yang dialami guru terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja, sehingga kemampuan guru dalam mengelola tuntutan teknologi memiliki peran strategis dalam menjaga efektivitas kerja di era digital. Dengan demikian, pengelolaan *technostress* menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran.

Hasil penelitian ini memberikan saran bagi tiga pihak utama. Guru dianjurkan meningkatkan literasi digital dan keterampilan teknologi agar *technostress* tidak mengganggu kinerja, baik dalam tugas administratif maupun pedagogis. Sekolah diharapkan mendukung guru melalui pelatihan, pendampingan, serta pengaturan komunikasi digital agar beban kerja tetap seimbang. Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, dukungan organisasi, atau budaya kerja, serta memperluas sampel penelitian agar diperoleh gambaran lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

REFERENSI

- Amalia, R., Putri, D., & Hasanah, N. (2023). Technostress and performance among higher education instructors. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 10(2), 101–112.
- Anjum, M. A., Liang, D., Durrani, D. K., & Parvez, A. (2023). Eustress and innovative work behavior. *Current Psychology*, 42, 2341–2355. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01507-3>
- Abou Hashish, E. A., & Alnajjar, H. A. (2026). Technostress Creators and Inhibitors: Dual Impacts on Nurses' Psychological and Work Outcomes. *Nursing Open*, 13(4), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/nop2.70458>
- Andrade, J. M., Plazas, E. R., Ramírez, J. C., & Castro, D. B. (2023). Technostress, transformational leadership, and academic performance of university students in South Colombia. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 468–482. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.36](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.36)
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831–858. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bagou, D. Y., & Sukung, A. (2020). Analisis kompetensi profesional guru. *Journal of Educational Management*, 1(2), 122–130.
- Berger, M., Schäfer, R., Schmidt, M., Regal, C., & Gimpel, H. (2024). How to prevent technostress at the digital workplace: a Delphi study. *Journal of Business Economics*, 94(7–8). <https://doi.org/10.1007/s11573-023-01159-3>
- Bondanini, G., Sanchez-Gomez, M., Mucci, N., & Giorgi, G. (2025). Digital Connectivity at Work: Balancing Benefits and Risks for Engagement, Technostress, and Performance. *Administrative Sciences*, 15(10), 1–5. <https://doi.org/10.3390/admsci15100398>
- Bourlakis, M., Nisar, T. M., & Prabhakar, G. (2023). How technostress may affect employee performance in educational work environments. *Technological Forecasting and Social Change*, 193, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122674>
- Can-Yalçın, R., Gökmen, Y., Erdem, H., & Türen, U. (2022). The Mediating Role of Organisational Cynicism on the Relationship Between Technostress and Job Performance: A Research on Teachers. *Sosyoekonomi*, 30(54), 73–99. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2022.04.04>
- Dudung, A. (2018). Kompetensi profesional guru: Studi meta analisis). *Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan*, 5(1), 9–19.
- Ertiö, T., Eriksson, T., Rowan, W., & McCarthy, S. (2024). The role of digital leaders' emotional intelligence in mitigating employee technostress. *Business Horizons*, 67(4), 399–409. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.03.004>
- Gerekan, B., Şendurur, U., & Yıldırım, M. (2024). Mediating Role of Professional Commitment in the Relationship Between Technostress and Organizational Stress, Individual Work Performance, and Independent Audit Quality. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36(3), 367–381. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09450-9>
- Graham, S., Harris, K., & Mason, L. (2020). Teacher experience and coping strategies. *Teaching and Teacher Education*, 91, 103110. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103110>
- Ismail, Z., Rahman, N., & Ali, S. (2023). Techno-uncertainty and performance. *Journal of Health Psychology*, 28(6), 845–858. <https://doi.org/10.1177/13591053221098765>
- Irmade, O. (2018). Analisis Tingkat Penggunaan Ict Guru Tk Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Audi*, 3(2), 101–107. <https://doi.org/10.33061/ad.v3i2.2733>
- Keshavarz, H., Saeidnia, H. R., & Wang, T. (2025). Navigating technostress: a deep dive into health practitioners' technological challenges in hospital settings. *BMC Health Services Research*, 25(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12196-1>
- Khalequzzaman, M., Wang, S., Zhang, N., & Wang, L. (2025). Digital transformation stressors in banking: Technostress as a mediator and organizational support as a moderator of job performance. *Acta Psychologica*, 260, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105612>
- Khlaif, Z. N., Sanmugam, M., Joma, A. I., Odeh, A., & Barham, K. (2023). Factors Influencing Teacher's Technostress Experienced in Using Emerging Technology: A Qualitative Study. *Technology, Knowledge and Learning*, 28(2). <https://doi.org/10.1007/s10758-022-09607-9>

- Liya, T., Zebo, R., Haozhe, J., & Dai, L. (2025). Technostress, Burnout, and Job Satisfaction: An Empirical Study of STEM Teachers' Well-Being and Performance. *Behavioral Sciences*, 15(7), 1–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs15070992>
- Mustafa, A. (2022). *Statistik penelitian sosial*. Prenadamedia Group.
- Nastjuk, I., Trang, S., Grummeck-Braamt, J. V., Adam, M. T. P., & Tarafdar, M. (2024). Integrating and synthesising technostress research: a meta-analysis on technostress creators, outcomes, and IS usage contexts. *European Journal of Information Systems*, 33(3), 361–382. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2022.2154712>
- Nayera, E., Magdy, F., Gomaa, M., & Maysa, A. (2026). Measuring Technostress in Corporate Culture: Insights from the 10-K Annual Reports. *Journal of Risk and Financial Management*, 19(2), 1–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/jrfm19020150>
- Nur, A., Rahman, F., & Yusof, H. (2025). Technostress among ESL teachers. *Asian Journal of Education*, 6(1), 22–34.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 422–433. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.10.018>
- Saleem, A., & Malik, M. (2023). Technostress and quality of work life. *International Journal of Stress Management*, 30(2), 189–202. <https://doi.org/10.1037/stro000264>
- Saleem, F., & Malik, M. I. (2023). Technostress, Quality of Work Life, and Job Performance: A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(12), 1–17. <https://doi.org/10.3390/bs13121014>
- Sanjeeva Kumar, P. (2024). Technostress: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies. *Computers in Human Behavior Reports*, 16, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100475>
- Sarinten, S. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru yang Dimediasi oleh Teacher Readiness for Change. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 6(1).
- Simba, A., Rambe, P., & Jones, P. (2025). Entrepreneurship processes: Digital self-efficacy, technostress, and entrepreneurial behaviour in South Africa. *Technology in Society*, 83, 1. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.10303>
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the Structure of Coping: A Review and Critique of Category Systems for Classifying Ways of Coping. *Psychological Bulletin*, 129(2), 216–269. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.2.216>
- Siddiqui, F., Khan, S., & Rehman, A. (2023). Technostress and mental fatigue. *Computers in Human Behavior*, 138, 107116. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107116>
- Suryanto, & Sasi, T. R. (2017). Technostress: Pengertian, penyebab dan koping pustakawan. *Pustablibia: Journal of Library and Information Science*, 1(1), 209. <https://doi.org/10.18326/pustablibia.v1i2.209-221>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Trivedi, T., Vora, H., & Bhatt, V. (2024). Predicting the antecedents of digital readiness of teachers by examining the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Innovation and Learning*, 35(3). <https://doi.org/10.1504/IJIL.2024.137682>
- Umita, R. D., & Chrisnatalia, M. (2025). Peran Burnout dalam Memediasi Pengaruh Antara Technostress terhadap Job Performance pada Karyawan Teknologi Informasi. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(6), 5802–5811. <https://doi.org/10.54371/jlrip.v8i6.8082>
- Upadhyaya, P., & Vrinda. (2021). Impact of technostress on academic productivity of university students. *Education and Information Technologies*, 26(2), 1647–1664. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10319-9>
- Wang, K., & Shu, Q. (2008). The moderating impact of perceived organizational support on the relationship between technostress and role Stress. 19th *International Workshop on Database and Expert Systems Applications*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1109/DEXA.2008.67>
- Wang, X., & Beh, L. S. (2025). Different pathways linking social media-induced technostress and work performance identified by fsQCA. *Scientific Reports*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-02919-7>
- Yang, Y., Shamim, S., De Massis, A., & Gao, D. (2025). Defensive routines as coping mechanisms against technostress: roles of digital leadership and employee goal orientation. *Technological Forecasting and Social Change*, 216, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2025.124143>