



TECHNO-INVASION DAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN

¹Mardianti, ²Siti M. Tambunan, ³Dian K. Putri

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

ARTICLE INFORMATION

***Corresponding Author:**

Mardianti
mardianti@staff.gunadarma.ac.id

Article History

Received 19 Oktober 2025

Revised 21 November 2025

Accepted 25 November 2025

Kata Kunci

Karyawan
Kebahagiaan di tempat kerja
Techno-invasion

Cite this Article:

Mardianti, M., Tambunan, S.
M., & Putri, D. K. (2025).
Techno-invasion dan
kebahagiaan di tempat kerja
pada karyawan. *Jurnal
Psikologi*, 18(1), 100 - 108 doi:
<https://doi.org/10.35760/psi.2025.v18i1.392>

ABSTRAK

kajian psikologi industri dan organisasi karena berkaitan dengan kesejahteraan, produktivitas, serta keberlangsungan kinerja karyawan. Di era digital saat ini, penggunaan teknologi yang semakin intensif untuk mendukung berbagai aktivitas pekerjaan dapat menimbulkan konsekuensi psikologis tertentu. Salah satu kondisi yang banyak dibahas adalah techno-invasion, yaitu perasaan bahwa teknologi memungkinkan pekerjaan memasuki ranah kehidupan pribadi sehingga batas antara pekerjaan dan kehidupan personal menjadi semakin kabur. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh techno-invasion terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. Partisipan penelitian berjumlah 150 karyawan yang berasal dari wilayah Jabodetabek. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa techno-invasion memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan di lingkungan kerja modern.

ABSTRACT

Industrial and organizational psychology studies are relevant to employee well-being, productivity, and ongoing performance. In today's digital era, the increasingly intensive use of technology to support various work activities can have certain psychological consequences. One widely discussed condition is techno-invasion, which is the feeling that technology allows work to enter the realm of personal life, thereby blurring the boundaries between work and personal life. This study aims to empirically examine the effect of techno-invasion on employee workplace happiness. The study participants were 150 employees from the Greater Jakarta area. The research data were analyzed using multiple regression techniques. The results of the analysis indicate that techno-invasion has a significant influence on employee workplace happiness. These findings are expected to form the basis for further research on the factors influencing happiness in the modern workplace environment.

PENDAHULUAN

Kebahagiaan karyawan dalam bekerja menjadi isu penting dalam psikologi organisasi karena berkaitan erat dengan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa bahagia cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, keterlibatan kerja yang kuat, serta komitmen organisasi yang lebih baik (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005; Diener, 2012). Selain itu, kebahagiaan kerja juga berperan dalam menurunkan turnover intention dan

meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja (Charles-Leija dkk., 2023; Fisher, 2010). Di dalam konteks organisasi modern, kebahagiaan tidak lagi dianggap sebagai faktor sekunder, melainkan sebagai aset strategis yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan kerja menjadi penting bagi keberlanjutan organisasi.

Kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja yang semakin intensif. Perkembangan teknologi digital memungkinkan karyawan untuk tetap terhubung dengan pekerjaan kapan saja dan di mana saja, sehingga batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Fenomena ini dikenal sebagai *techno-invasion*, yaitu kondisi ketika teknologi “menerobos” ruang privat individu (Tarafdar dkk., 2007; Venkatesh dkk., 2003). Kondisi tersebut sangat rentan dialami oleh karyawan yang bergantung pada komunikasi digital, seperti email, aplikasi pesan instan, dan *platform* kolaborasi daring. Intensitas penggunaan teknologi ini dapat menciptakan tekanan psikologis karena adanya ekspektasi untuk selalu responsif terhadap pekerjaan (Mazmanian, Orlikowski, & Yates, 2013). Akibatnya, karyawan kesulitan untuk memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka.

Techno-invasion memiliki potensi kuat dalam menurunkan kebahagiaan di tempat kerja karena menciptakan tekanan berkelanjutan yang mengganggu keseimbangan kehidupan kerja. Ketika karyawan merasa harus selalu tersedia untuk pekerjaan, mereka mengalami kelelahan emosional dan penurunan kepuasan kerja (Tarafdar, Pullins, & Ragu-Nathan, 2014). Selain itu, kondisi ini juga memicu konflik kerja–kehidupan (*work-life conflict*) yang berkontribusi pada stres dan penurunan kesejahteraan subjektif (Derks & Bakker, 2014). *Techno-invasion* juga dapat mengurangi rasa kontrol individu terhadap waktu dan aktivitas pribadi, yang merupakan komponen penting dalam kebahagiaan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *techno-invasion* yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan kebahagiaan dalam bekerja.

Meskipun penelitian mengenai tekanan di tempat kerja dan kesejahteraan kerja telah banyak dilakukan, masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar studi berfokus pada dampak umum *technostress* terhadap kinerja atau kelelahan kerja, sementara hubungan spesifik antara *techno-invasion* dan kebahagiaan di tempat kerja masih relatif terbatas (Tarafdar, Cooper, & Stich, 2017). Selain itu, banyak penelitian dilakukan di konteks negara maju, sehingga kurang merepresentasikan dinamika budaya kerja di negara berkembang seperti Indonesia (Ragu-Nathan dkk., 2008). Penelitian ini menjadi penting karena berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara langsung pengaruh *techno-invasion* terhadap

kebahagiaan kerja karyawan. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam memahami dampak teknologi terhadap kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan paparan informasi sebelumnya maka tujuan dari riset ini adalah untuk mengetahui dan mengukur secara empiris mengenai pengaruh *techno-invasion* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam riset ini adalah karyawan yang tinggal di daerah Jabodetabek sebanyak 150 orang dengan komposisi 81 orang adalah karyawan perempuan dan 89 orang sisanya adalah karyawan laki-laki. Data dikumpulkan dengan menggunakan pendekatan *convenience sampling* dengan menggunakan kuesioner daring.

Kebahagiaan di tempat kerja pada penelitian ini diukur dengan skala Kebahagiaan di Tempat Kerja milik Singh dan Agarwal (2017). Skala ini terdiri dari 16 item dengan contoh item adalah “Saya menikmati aktivitas saya dalam bekerja”. Skala ini memiliki rentang skor 1-7 mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Reliabilitas skala ini adalah 0.884.

Techno-invasion dalam riset ini dicukil dari skala *Technostress* milik Ragu-Nathan dkk. (2008). Skala ini memiliki 4 item dengan kategori skor dari Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai dan rentang skor 1-5. Contoh item dalam skala ini adalah “Saya merasa kehidupan personal saya terinvasi oleh penggunaan teknologi yang biasa digunakan untuk bekerja”. Reliabilitas skala ini adalah 0.816.

Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan teknik regresi ganda. *Software* yang digunakan untuk mengolah data adalah SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *techno-invasion* memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja dengan skor $\beta = 0.395$ ($p < .01$) secara signifikan dengan arah pengaruh bersifat negatif. Hal ini berarti semakin tinggi kecenderungan karyawan merasa hidupnya terinvasi oleh teknologi saat bekerja, maka akan semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan.

Tabel 1
Koefisien Regresi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.395	.391		7.384

a. Predictors: (Constant), TI

Tabel 2

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5277.727	1	5277.727	96.807	.000 ^b
Residual	8068.647	148	54.518		
Total	13346.373	149			

a. Dependent Variable: HaW

b. Predictors: (Constant), TI

Tabel 3
Nilai Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	109.930	3.043		36.130	.000
TI	-2.625	.267	-.629	-9.839	.000

a. Dependent Variable: HaW

Terdapat beberapa alasan mengapa terdapat pengaruh negatif *techno-invasion* terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Pertama adalah hilangnya privasi. *Techno-invasion* berkontribusi terhadap penurunan kebahagiaan di tempat kerja melalui hilangnya privasi yang dirasakan karyawan akibat penetrasi teknologi digital dalam kehidupan kerja. Teknologi seperti email, aplikasi kolaborasi, dan sistem monitoring memungkinkan organisasi untuk mengawasi aktivitas karyawan secara terus-menerus, bahkan di luar jam kerja formal. Kondisi ini menimbulkan perasaan diawasi (*perceived surveillance*) yang mengurangi otonomi psikologis dan meningkatkan ketegangan emosional. Di dalam perspektif *Self-Determination Theory*, kebutuhan dasar akan otonomi menjadi terganggu, sehingga kesejahteraan subjektif menurun (Deci & Ryan, 2000). Selain itu, Tarafdar dkk. (2007) menekankan bahwa *techno-invasion* membuat individu merasa tidak memiliki kontrol terhadap batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian lain menunjukkan bahwa persepsi kehilangan privasi akibat teknologi berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis (Martin & Freeman, 2003). Oleh karena itu, *techno-invasion* menciptakan tekanan psikologis yang secara langsung menggerus kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Alasan kedua adalah peningkatan beban kerja. *Techno-invasion* juga meningkatkan beban kerja melalui fenomena *always-on culture*, di mana karyawan diharapkan selalu tersedia dan responsif terhadap tuntutan pekerjaan (Harunavamwe & Ward, 2022). Teknologi komunikasi digital seperti email, pesan instan, dan platform kerja daring mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi, sehingga memperpanjang jam kerja secara tidak formal (Santos dkk., 2023; Schoellbauer, Hartner-Tiefenthaler, & Kelliher, 2023). Hal ini menyebabkan peningkatan beban kerja yang tidak selalu terlihat secara struktural, tetapi dirasakan secara psikologis. Menurut beberapa studi seperti Doost dan Zhang (2023) serta Marsh, Vallejos, dan Spence (2024), interupsi digital yang konstan meningkatkan beban

kognitif dan menghambat pemulihan mental. Selain itu, teori *Effort-Recovery Model* menjelaskan bahwa kurangnya waktu pemulihan akibat konektivitas berlebihan akan menurunkan kesejahteraan dan meningkatkan kelelahan (Sonnentag & Fritz, 2015). Akibatnya, individu mengalami penurunan kebahagiaan di tempat kerja karena energi psikologis terkuras tanpa kesempatan pemulihan yang memadai.

Ketiga, dehumanisasi interaksi. Dominasi teknologi dalam komunikasi kerja juga dapat menyebabkan dehumanisasi interaksi antar individu (Cheung, 2024), yang berdampak negatif pada kebahagiaan kerja. Interaksi tatap muka yang sebelumnya kaya akan isyarat emosional, empati, dan koneksi sosial kini digantikan oleh komunikasi berbasis teks atau virtual yang cenderung impersonal. Hal ini mengurangi kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja, yang sebenarnya merupakan sumber utama kepuasan dan makna kerja. Studi Nguyen dkk. (2022) menyebutkan bahwa komunikasi digital memiliki tingkat kehadiran sosial yang lebih rendah dibandingkan interaksi langsung, sehingga mengurangi kedekatan emosional. Selain itu, Walther (1996) menjelaskan bahwa komunikasi digital dapat memodifikasi persepsi sosial, tetapi juga berisiko menciptakan jarak emosional. Ketika kebutuhan akan keterhubungan (*relatedness*) tidak terpenuhi, kesejahteraan psikologis karyawan menurun, yang pada akhirnya menurunkan kebahagiaan di tempat kerja (Basit & Nauman, 2023; Martela dkk., 2023).

Keempat, keterkaitan dengan *technostress*. *Techno-invasion* berkaitan erat dengan munculnya *technostress*, yaitu kondisi stres yang timbul akibat tuntutan penggunaan teknologi yang terus berkembang. Karyawan sering kali dihadapkan pada kebutuhan untuk mempelajari sistem baru, beradaptasi dengan perubahan teknologi, serta menjaga performa dalam lingkungan digital yang kompleks (Bottaro, Giovanni, & Faraci, 2024; Jimmy dkk., 2023). Hal ini memicu perasaan tidak kompeten (*techno-insecurity*) dan kecemasan akan ketertinggalan. Brod (1984) pertama kali mendefinisikan *technostress* sebagai tekanan psikis yang muncul akibat ketidakmampuan beradaptasi dengan teknologi baru. Studi lanjutan oleh Tarafdar, Cooper, dan Stich (2017) menunjukkan bahwa *technostress* berhubungan dengan kelelahan emosional dan penurunan kepuasan kerja. Dari perspektif *Cognitive Load Theory*, beban kognitif yang berlebihan akibat teknologi juga mengurangi kapasitas individu untuk berfungsi secara optimal. Oleh karena itu, *technostress* menjadi mediator penting yang menjelaskan mengapa *techno-invasion* menurunkan kebahagiaan di tempat kerja.

Kelima adalah ancaman terhadap keamanan. Perkembangan teknologi, termasuk otomatisasi dan kecerdasan buatan, menimbulkan persepsi ancaman terhadap keamanan kerja yang berdampak negatif pada kebahagiaan karyawan (Ali dkk., 2024; Giuntella, Konig, & Stella, 2025). Individu yang merasa pekerjaannya berpotensi tergantikan oleh mesin akan

mengalami ketidakpastian dan kecemasan kronis terkait masa depan karier mereka. Kondisi ini dikenal sebagai *job insecurity*, yang secara konsisten ditemukan berkorelasi negatif dengan kesejahteraan psikologis (Pires, 2025; Yulianti & Fitdiarini, 2023). Penelitian oleh Kalleberg (2009) menunjukkan bahwa meningkatnya fleksibilitas kerja dan otomatisasi memperburuk persepsi ketidakamanan kerja. Selain itu, studi oleh Frey dan Osborne (2017) mengungkap bahwa banyak pekerjaan berisiko tinggi untuk terotomatisasi, sehingga meningkatkan kecemasan pekerja. Ketika individu merasa masa depan mereka tidak pasti, tingkat kebahagiaan kerja menurun karena hilangnya rasa aman dan stabilitas psikologis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Techno-invasion perlu dikelola secara seimbang agar manfaat teknologi tidak justru menurunkan kebahagiaan kerja. Organisasi sebaiknya menetapkan batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi, misalnya dengan kebijakan *right to disconnect*. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tetap mendukung interaksi sosial langsung agar kebutuhan psikologis karyawan tetap terpenuhi. Pelatihan terkait penggunaan teknologi juga perlu diberikan agar karyawan merasa lebih kompeten dan tidak mudah mengalami *technostress*. Dengan pendekatan yang lebih manusiawi terhadap teknologi, organisasi dapat menjaga produktivitas sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan

Untuk perusahaan, penting untuk mengatur penggunaan teknologi secara bijak, seperti membatasi komunikasi kerja di luar jam kerja dan mengurangi praktik pemantauan berlebihan agar privasi karyawan tetap terjaga. Perusahaan juga perlu menyediakan pelatihan teknologi dan dukungan psikologis untuk mengurangi *technostress*. Untuk karyawan, disarankan untuk menetapkan batas pribadi dalam penggunaan teknologi, seperti mengatur waktu istirahat dari perangkat digital dan tidak selalu responsif terhadap pesan kerja di luar jam kerja. Selain itu, meningkatkan kemampuan adaptasi teknologi dan menjaga interaksi sosial langsung dapat membantu mempertahankan kebahagiaan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, T., Hussain, I., Hassan, S., & Anwer, S. (2024). Examine how the rise of AI and automation affects job security, stress levels, and mental health in the workplace. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 13(2). <https://doi.org/10.61506/01.00506>
- Basit, A. A., & Nauman, S. (2023). How workplace loneliness harms employee well-being: A moderated mediational model. *Frontiers in Psychology*, 13, 1086346. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1086346>

- Bottaro, R., de Giovanni, K., & Faraci, P. (2024). The extent to which technostress is related to employees' work-life fit: A multilevel meta-analysis. *Workplace Health & Safety*, 72(10), 421-430. <https://doi.org/10.1177/21650799241264317>
- Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*. Addison-Wesley.
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Cheung F. (2022). Work-related smartphone use at night and job satisfaction: Testing a moderated mediation model of emotional exhaustion and organizational dehumanization. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10674. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710674>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3). doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist*, 67(8), 590–597. <https://doi.org/10.1037/a0029541>
- Doost, E. Z., & Zhang, W. (2023). Mental workload variations during different cognitive office tasks with social media interruptions. *Ergonomics*, 66(5), 592–608. <https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2104381>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Giuntella, O., König, J., & Stella, L. (2025). Artificial intelligence and the wellbeing of workers. *Scientific Reports*, 15(1), 20087. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-98241-3>
- Harunavamwe, M., & Ward, C. (2022). The influence of technostress, work–family conflict, and perceived organisational support on workplace flourishing amidst COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 13, 921211. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921211>
- Jimmy, V. C., Mohamed, S., Hussein, N., Anwar, N. A., & Dahalan, N. A. (2023). Technostress creators and employee's well-being at a telecommunication company in Sarawak, Malaysia. *Information Management and Business Review*, 15(3SI), 329-343. [https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3\(SI\).3489](https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3(SI).3489)

- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2024). Overloaded by information or worried about missing out on it: A quantitative study of stress, burnout, and mental health implications in the digital workplace. *SAGE Open*, 14(3), 1-15. <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>
- Martela, F., Lehmus-Sun, A., Parker, P. D., Pessi, A. B., & Ryan, R. M. (2023). Needs and well-being across Europe: Basic psychological needs are closely connected with well-being, meaning, and symptoms of depression in 27 European countries. *Social Psychological and Personality Science*, 14(5), 501-514. <https://doi.org/10.1177/19485506221113678>
- Martin, K., & Freeman, R. (2003). Some problems with employee monitoring. *Journal of Business Ethics*, 43, 353-361. <https://doi.org/10.1023/A:1023014112461>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W., & Yates, J. (2013). *The autonomy paradox*. Organization Science.
- Nguyen, M. H., Gruber, J., Marler, W., Hunsaker, A., Fuchs, J., & Hargittai, E. (2022). Staying connected while physically apart: Digital communication when face-to-face interactions are limited. *New Media & Society*, 24(9), 2046–2067. <https://doi.org/10.1177/1461444820985442>
- Pires M. L. (2025). The effects of job insecurity on psychological well-being and work engagement: Testing a moderated mediation model. *Behavioral Sciences*, 15(7), 979. <https://doi.org/10.3390/bs15070979>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433. doi: 10.1287/isre.1070.0165
- Santos, A., Roberto, M. S., Camilo, C., & Chambel, M. J. (2023). Information and communication technologies-assisted after-hours work: A systematic literature review and meta-analysis of the relationships with work–family/life management variables. *Frontiers in Psychology*, 14, 1101191. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1101191>
- Schoellbauer, J., Hartner-Tiefenthaler, M., & Kelliher, C. (2023). Strain, loss of time, or even gain? A systematic review of technology-based work extending and its ambiguous impact

- on wellbeing, considering its frequency and duration. *Frontiers in Psychology*, 14, 1175641. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1175641>
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2017). Happiness at Work Scale: Construction and psychometric Validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Study*, 1-25. doi:10.1007/s10902-017-9882-x
- Sonnetag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The Stressor-Detachment Model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, S72-S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2017). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2014). Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103-132. <https://doi.org/10.1111/isj.12042>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & 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>
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. D., & Davis, F. D. (2007). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478.
- Walther, J. B. (1996). Computer-mediated communication: Impersonal, interpersonal, and hyperpersonal interaction. *Communication Research*, 23(1), 3-43. <https://doi.org/10.1177/009365096023001001>
- Yulianti, P., & Fitdiarini, N. (2023). Job insecurity and psychological wellbeing: Is it necessary to foster employee performance. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(6), 3206-3211. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i6-14>