

**KETIKA TEKNOLOGI MENJADI TUNTUTAN:
PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
TECHNOSTRESS GURU**

Rizkiah¹, Dian Dwi Nur Rahmah², Netty Dyan Prastika³, Edoardo Tondang⁴

Program Studi Psikologi, Universitas Mulawarman^{1,2,3,4}

e-mail: kiaarizkiah@gmail.com, dian.dnr@fisip.unmul.ac.id,

nd.prastika@fisip.unmul.ac.id, edoardo@fisip.unmul.ac.id

Diterima: 10/6/2026; Direvisi: 10/7/2026; Diterbitkan: 20/7/2026

ABSTRAK

Akselerasi digitalisasi instruksional yang mewajibkan penguasaan ragam aplikasi pembelajaran mandiri di tengah keterbatasan kecakapan teknis melatarbelakangi penelitian ini. Masalah operasional tersebut memicu tekanan psikologis berupa *technostress* yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja serta kesejahteraan mental para tenaga pendidik. Fokus utama kajian ilmiah ini adalah membedah dan menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap tingkat *technostress* guru. Langkah-langkah jalur riset kuantitatif deskriptif inferensial ini dioperasikan melalui penarikan sampel secara *purposive sampling* terhadap 86 guru aktif di lingkungan SMA Negeri Sangatta. Prosedur pengumpulan data primer lapangan dihimpun lewat penyebaran instrumen kuesioner skala Likert empat alternatif jawaban, yang selanjutnya dieksekusi menggunakan pengujian prasyarat parametrik serta permodelan analisis regresi linear sederhana berbantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Data kuantitatif hasil penelitian secara empiris menyingkap pengaruh yang signifikan dan negatif, ditunjukkan oleh perolehan nilai F-hitung sebesar 140,021 dan nilai probabilitas signifikansi p sebesar 0,000. Perolehan hasil koefisien determinasi (*R-square*) mencatatkan skor akurasi prediksi sebesar 0,625, yang membuktikan kontribusi nyata dukungan organisasi senilai 62,5 persen terhadap variasi penurunan beban stres digital subjek. Simpulan utama menegaskan bahwa penguatan aspek dukungan atasan serta pemberian penghargaan terbukti sangat andal meningkatkan kesiapan kognitif guru dalam mengelola hambatan *techno overload*. Manajemen sekolah direkomendasikan merancang draf strategi pelatihan literasi digital berkala secara berkesinambungan.

Kata Kunci: Guru, Persepsi Dukungan Organisasi, Technostress

ABSTRACT

The acceleration of instructional digitalization, which requires mastery of a variety of independent learning applications amidst limited technical skills, is the background to this research. These operational issues trigger psychological pressure in the form of technostress, which has the potential to reduce work productivity and the mental well-being of educators. The main focus of this scientific study is to dissect and test the influence of perceived organizational support on teachers' technostress levels. The steps of this descriptive inferential quantitative research path were operated through purposive sampling of 86 active teachers at Sangatta State High School. The primary field data collection procedure was collected through the distribution of a Likert-scale questionnaire instrument with four alternative answers, which was then executed using parametric prerequisite testing and simple linear regression analysis



modeling assisted by SPSS version 26 software. The quantitative data from the research empirically revealed a significant and negative influence, indicated by the F-value of 140.021 and a significance probability value of p of 0.000. The coefficient of determination (R-square) results recorded a prediction accuracy score of 0.625, which proves the real contribution of organizational support worth 62.5 percent to the variation in reducing the subject's digital stress burden. The main conclusion confirms that strengthening superior support and providing rewards has proven highly effective in improving teachers' cognitive readiness in managing techno-overload. School management is recommended to draft a strategy for ongoing, periodic digital literacy training.

Keywords: *Perceived Organization Support, Public High School Teachers, Technostres*

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang semakin modern, kemajuan teknologi telah mengubah cara perusahaan beroperasi dan bagaimana pegawai bekerja (Sudiantini et al., 2023). Transformasi digital di berbagai sektor, termasuk pendidikan, memaksa guru untuk lebih banyak berinteraksi dengan teknologi baru dalam proses pembelajaran (Ardiansyah, 2023). Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi di era Revolusi Industri 4.0 membawa perubahan besar dalam dunia pendidikan, ditandai dengan penggunaan *artificial intelligence*, *big data*, *internet of things*, serta otomasi yang mendorong perubahan pola kerja dan interaksi sosial (Fitrianti et al., 2024). Dalam dunia pendidikan, guru dituntut memiliki keterampilan digital dan mampu mengoptimalkan teknologi dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Taraju et al., 2022). Idealnya, penguasaan teknologi ini diimbangi dengan kesiapan individu serta fasilitas penunjang yang memadai agar integrasi sistem digital berjalan efektif, harmonis, serta mendukung peningkatan kualitas proses pembelajaran.

Namun, kemajuan teknologi ini tidak hadir tanpa tantangan psikologis. Salah satu isu yang muncul adalah *technostress*, yaitu kondisi stres akibat penggunaan teknologi yang berlebihan atau tuntutan untuk terus beradaptasi dengan perubahan teknologi secara cepat (Maharani et al., 2023). Guru tidak lagi hanya menjadi penyampai informasi, tetapi dituntut mengintegrasikan teknologi melalui berbagai perangkat digital seperti Google Classroom, Moodle, Zoom, Google Meet, Kahoot!, dan Quizizz (Aisyah & Yuda, 2023). Meskipun teknologi dapat meningkatkan efektivitas, tuntutan tersebut menimbulkan beban psikologis baru jika tidak diimbangi dengan dukungan memadai (Novianty & Sedjo, 2023). Kesenjangan ini diperparah oleh kendala lapangan seperti kurangnya pelatihan, kesulitan memahami aplikasi yang diperbarui, serta meningkatnya beban administrasi digital (Kurniawan, 2021). Dirjen PAUD Dikdasmen menyatakan bahwa sekitar 60% guru di Indonesia masih mengalami kesulitan menguasai teknologi informasi dan komunikasi (Medcom.id, 2021).

Kondisi tersebut memunculkan *techno overload*, *techno complexity*, *techno invasion*, *techno insecurity*, dan *techno uncertainty* yang berdampak pada menurunnya produktivitas serta kesejahteraan mental guru (Feronika, 2022). Salah satu faktor kunci untuk menghadapi tekanan ini adalah *perceived organizational support*. Dukungan organisasi mencakup pelatihan, komunikasi efektif, penyediaan fasilitas, dan dukungan psikososial (Jambak et al., 2023). Dukungan organisasi yang baik membuat guru merasa dihargai dan lebih mampu beradaptasi (Etikariena, 2020), sedangkan kurangnya fasilitas dapat meningkatkan tekanan psikologis (Nikmah et al., 2023). Hasil wawancara awal dengan guru SMA Negeri di Sangatta mengonfirmasi adanya tuntutan pekerjaan digital di luar jam kerja serta dukungan fasilitas dan





pelatihan yang belum merata. Hal ini menunjukkan kesenjangan nyata antara tuntutan digitalisasi pendidikan dengan kesiapan serta dukungan yang diterima guru di lingkungan kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Maipita et al. (2023), García et al. (2021), dan Mishra (2022) telah membahas hubungan antara dukungan organisasi dan *technostress*. Namun, penelitian-penelitian tersebut dilakukan dalam konteks pembelajaran daring saat pandemi COVID-19 atau melibatkan variabel lain seperti kreativitas kerja dan *family-work interaction*. Celah riset ini menandakan perlunya kajian baru pascapandemi yang lebih fokus pada dinamika instruksional normal di daerah berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini menghadirkan nilai kebaruan dan inovasi dengan secara spesifik menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *technostress* pada guru SMA Negeri di Sangatta dalam konteks era pascapandemi. Keutamaan inovasi ini terletak pada pemetaan komprehensif mengenai kontribusi bentuk dukungan sekolah terhadap penurunan tingkat stres teknologis guru di wilayah sub-urban secara objektif.

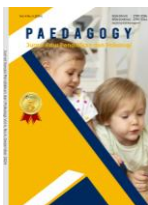
Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris sejauh mana *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *technostress* yang dialami oleh guru SMA Negeri di Sangatta. Melalui pendekatan kuantitatif yang terukur, riset ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi pendidikan, khususnya terkait pengelolaan stres kerja berbasis teknologi. Secara praktis, temuan penelitian ini diproyeksikan menjadi dasar pertimbangan strategis bagi kepala sekolah dan dinas pendidikan dalam merumuskan program intervensi, penyediaan infrastruktur digital yang responsif, serta pelatihan berkelanjutan. Langkah dukungan yang tepat diharapkan dapat meminimalkan dampak negatif *technostress*, meningkatkan kesejahteraan mental tenaga pendidik, serta mewujudkan iklim pembelajaran berbasis digital yang kondusif, produktif, dan berdaya saing tinggi di era modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *technostress* pada guru SMA Negeri di Sangatta. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support*, sedangkan variabel terikat adalah *technostress*. Populasi penelitian merupakan seluruh guru SMA Negeri di Sangatta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2023). Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan program G*Power versi 3.1.9.7 dengan taraf signifikansi 0,05, *effect size* 0,2, dan *power* 0,95. Hasil analisis menunjukkan jumlah minimal sampel yang diperlukan sebanyak 68 responden.

Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Instrumen penelitian terdiri atas dua skala, yaitu skala *perceived organizational support* dan skala *technostress*. Skala *perceived organizational support* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), meliputi keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan. Skala ini terdiri dari 18 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0,967. Sementara itu, skala *technostress* disusun berdasarkan aspek dari Ragu-Nathan dkk. (2008), meliputi *techno overload*, *techno complexity*, *techno invasion*, *techno insecurity*, dan *techno uncertainty*. Skala ini terdiri dari 20 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0,964.





Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji coba kepada 30 guru SMA Negeri di Sangatta. Uji validitas dilakukan menggunakan *pearson product moment* dengan kriteria validitas r hitung $> 0,300$. Hasil uji menunjukkan seluruh aitem pada kedua skala dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach's dengan hasil koefisien reliabilitas kedua skala $> 0,800$ sehingga dinyatakan sangat andal. Teknik analisis data menggunakan uji regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 26.0 for Windows untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *technostress*. Sebelum uji hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji homoskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
<i>Perceived Organizational Support</i>	56.08	6.864	45	9	Tinggi
<i>Technostress</i>	37.34	8.963	50	10	Rendah

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui gambaran sebaran data secara umum pada subjek guru SMAN di Sangatta. Dapat dilihat hasil pengukuran melalui skala *perceived organizational support* diperoleh mean empirik 56.08 lebih besar dari mean hipotetik 45 dengan status tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tinggi. Berdasarkan hasil pengukuran skala *technostress* diperoleh mean empirik 37.34 lebih kecil dari mean hipotetik 50 dengan status rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *technostress* yang rendah.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Kolmogorov - Smirnov	p	Keterangan
<i>Technostress</i> – <i>Perceived organizational support</i> (Residual)	0.108	0.095	Normal

Berdasarkan tabel 2, hasil uji normalitas residual pada tabel 16 menunjukkan bahwa nilai terdistribusi dengan normal dengan nilai statistic = 0.108, $p = 0.095$ ($p > 0.05$).

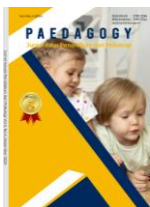
Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	p	Keterangan
<i>Technostress</i> – <i>Perceived Organizational Support</i>	1.599	3.96	0.070	Linear

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji asumsi linearitas antara *perceived organizational support* dan *technostress* menunjukkan nilai F hitung = 1.599 $<$ F tabel = 3.96 dan nilai $p = 0.070$ ($p > 0.05$), sehingga hubungan antar kedua variabel dinyatakan linear.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Homoskedastisitas

Variabel	T Hitung	T Tabel	p	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	-0.477	1.663	0.635	Homoskedastisitas



Berdasarkan hasil uji homoskedastisitas pada tabel 19 di atas, diketahui bahwa T hitung = $-0.477 < t$ tabel = 1.663 dan $p = 0.635$ yang berarti data dalam penelitian ini memenuhi uji asumsi homoskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
<i>Perceived Organizational Support - Technostress</i>	140.021	3.96	0.625	0.000

Berdasarkan tabel 5 di atas, terlihat bahwa F hitung $> F$ tabel yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel *perceived organizational support* terhadap *technostress*, dengan F hitung = 140.021 , $R^2 = 0.625$, dan $p = 0.000$. Hal ini mengindikasikan bahwa *perceived organizational support* berkontribusi sebesar 62.5% terhadap *technostress* guru SMAN di Sangatta, sehingga hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima.

Tabel 6. Hasil Hipotesis Persamaan Regresi Sederhana

Variabel	β	B(SE)	95%CI	p
Constant	95.238		[85.436-105.041]	
<i>Perceived Organizational Support</i>	-1.032	- 0.791(0.087)	[-1.206 – (-0.859)]	0.000

Dari tabel 6 diatas, diketahui bahwa *perceived organizational support* secara signifikan mampu memprediksi keterlibat guru ($B = -0.791$; $p = 0.000$). Persamaan regresi $Y = C + B.X$, *technostress* = $95.238 - 1.032 * \text{perceived organizational support}$. *perceived organizational support* mampu memprediksi *technostress* sebesar 62.5%.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Multivariat Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Keadilan (X_1), Dukungan atasan (X_2), Penghargaan(X_3), terhadap <i>Techno overload</i> (Y_1)	39.035	3.96	0.588	0.000
Terhadap <i>Techno Complexity</i> (Y_2)	21.106	3.96	0.436	0.000
Terhadap <i>Techno Invasion</i> (Y_3)	22.570	3.96	0.452	0.000
Terhadap <i>Techno Insecurity</i> (Y_4)	23.198	3.96	0.459	0.000
Terhadap <i>Techno Uncertainty</i> (Y_5)	32.276	3.96	0.541	0.000

Berdasarkan tabel 7 di atas, terlihat bahwa aspek keadilan (X_1), dukungan atasan (X_2), dan penghargaan (X_3), memberikan pengaruh yang signifikan terhadap setiap aspek *technostress*. Pada aspek *techno overload* (Y_1), ketiga variabel bebas memberikan pengaruh signifikan, dengan nilai $R^2 = 0.588$ (58.8%), F hitung = $39.035 > F$ tabel 3.96 , dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Pada aspek *techno complexity* (Y_2) terdapat pengaruh signifikan dengan nilai $R^2 = 0.436$ (43.6%), F hitung = $21.106 > F$ tabel = 3.96 , dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Pengaruh signifikan juga ditemukan pada aspek *techno invasion* (Y_3) dengan nilai $R^2 = 0.452$ (45.2%), F hitung = $22.570 > F$ tabel = 3.96 , dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Pada aspek *techno insecurity* (Y_4), menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai $R^2 = 0.459$ (45.9%) dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Kemudian, pada aspek *techno uncertainty* ditemukan pengaruh signifikan dengan nilai $R^2 = 0.541$ (54.1%), F hitung = $32.276 > F$ tabel = 3.96 , dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan seluruh aspek *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seluruh aspek *technostress*.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial terhadap Aspek *Techno Overload* (Y_1)

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Keadilan (X_1)	-0.201	-1.904	1.663	0.060
Dukungan atasan (X_2)	-0.583	-5.886	1.663	0.000
Penghargaan (X_3)	-0.051	-0.503	1.663	0.617

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa hanya aspek dukungan atasan (X_2) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek *techno overload* (Y_1), ditunjukkan oleh nilai koefisien beta (β) = -0.583, T hitung = -5.886 > T tabel = 1.663, dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$). Adapun aspek keadilan (X_1), dan aspek penghargaan (X_3), tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek *techno overload* (Y_1) dengan nilai signifikansi setiap variabel > 0.05.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir Aspek *Techno Overload* (Y_1)

Variabel	F Hitung	F Tabel	R^2	P
Regresi X (X_2)	106.001	3.96	0.558	0.000

Berdasarkan tabel 9, terlihat bahwa aspek dukungan atasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap aspek *techno overload* (Y_1) yang dibuktikan melalui nilai $R^2 = 0.558$ (55.8%), F hitung = 106.001 > F tabel = 3.96, dan p = 0.000 ($p < 0.05$).

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial terhadap Aspek *Techno Complexity* (Y_2)

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Keadilan (X_1)	-0.073	-0.590	1.663	0.557
Dukungan atasan (X_2)	-0.346	-2.981	1.663	0.004
Penghargaan (X_3)	-0.325	-2.718	1.663	0.008

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa terdapat dua aspek yang berpengaruh terhadap aspek *techno complexity* (Y_2), yaitu aspek dukungan atasan (X_2) ditunjukkan oleh nilai koefisien beta (β) = -0.346, T hitung = -2.981 > T tabel = 1.663, dan nilai p = 0.004 ($p < 0.05$) dan aspek penghargaan (X_3) dengan nilai koefisien beta (β) = -0.325, T hitung = -2.718 > T tabel = 1.663, dan nilai p = 0.008 ($p < 0.05$). Adapun aspek keadilan (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek *techno complexity* (Y_2) dengan nilai signifikansi setiap variabel > 0.05.

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir Aspek *Techno Complexity* (Y_2)

Variabel	F Hitung	F Tabel	R^2	P
Regresi X (X_2, X_3)	31.735	3.96	0.433	0.000

Berdasarkan tabel 11 di atas, terlihat bahwa aspek dukungan atasan (X_2) dan aspek penghargaan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap aspek *techno complexity* (Y_2) yang dibuktikan melalui nilai $R^2 = 0.433$ (43.3%), F hitung = 31.735 > F tabel = 3.96, dan p = 0.000 ($p < 0.05$).

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial terhadap Aspek *Techno Invasion* (Y_3)

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Keadilan (X_1)	-0.105	-0.864	1.663	0.390
Dukungan atasan (X_2)	-0.551	-4.820	1.663	0.000
Penghargaan (X_3)	-0.069	-0.585	1.663	0.560

Tabel 12 di atas, menunjukkan bahwa hanya aspek dukungan atasan (X_2) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek *techno invasion* (Y_3), ditunjukkan oleh nilai koefisien beta (β) = -0.551, T hitung = -4.820 > T tabel = 1.663, dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$). Adapun aspek keadilan (X_1) dan aspek penghargaan (X_3), tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek *techno invasion* (Y_3) dengan nilai signifikansi setiap variabel > 0.05.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir Aspek Techno Invasion (Y_3)

Variabel	F Hitung	F Tabel	R^2	P
Regresi X (X_2)	65.765	3.96	0.439	0.000

Berdasarkan tabel 12 di atas, terlihat bahwa aspek dukungan atasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap aspek *techno invasion* (Y_3) yang dibuktikan melalui nilai $R^2 = 0.439$ (43.9%), F hitung = 65.765 > F tabel = 3.96, dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial terhadap Aspek Techno Insecurity (Y_4)

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Keadilan (X_1)	0.019	0.160	1.663	0.874
Dukungan atasan (X_2)	-0.627	-5.518	1.663	0.000
Penghargaan (X_3)	-0.096	-0.822	1.663	0.414

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa hanya aspek dukungan atasan (X_2) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek *techno insecurity* (Y_4), ditunjukkan oleh nilai koefisien beta (β) = -0.627, T hitung = -5.518 > T tabel = 1.663, dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Adapun aspek keadilan (X_1) dan aspek penghargaan (X_3), tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek *techno insecurity* (Y_4), dengan nilai signifikansi setiap variabel > 0.05.

Tabel 15. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir Aspek Techno Insecurity (Y_4)

Variabel	F Hitung	F Tabel	R^2	P
Regresi X (X_2)	69.910	3.96	0.454	0.000

Berdasarkan tabel 14, terlihat bahwa aspek dukungan atasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap aspek *techno insecurity* (Y_4) yang dibuktikan melalui nilai $R^2 = 0.454$ (45.4%), F hitung = 69.910 > F tabel = 3.96, dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Tabel 16. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial terhadap Aspek Techno Uncertainty (Y_5)

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Keadilan (X_1)	-0.156	-1.399	1.663	0.166
Dukungan atasan (X_2)	-0.299	-2.861	1.663	0.005
Penghargaan (X_3)	-0.380	-3.527	1.663	0.001

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa terdapat dua aspek yang berpengaruh terhadap aspek *techno uncertainty* (Y_5), yaitu aspek dukungan atasan (X_2) ditunjukkan oleh nilai koefisien beta (β) = -0.299, T hitung = -2.861 > T tabel = 1.663, dan nilai $p = 0.005$ ($p < 0.05$) dan aspek penghargaan (X_3) dengan nilai koefisien beta (β) = -0.380, T hitung = -3.527 > T tabel = 1.663, dan nilai $p = 0.001$ ($p < 0.05$). Adapun aspek keadilan (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek *techno uncertainty* (Y_5) dengan nilai signifikansi setiap variabel > 0.05.

Tabel 17. Hasil Uji Analisis Model Akhir Aspek Techno Uncertainty (Y_5)

Variabel	F Hitung	F Tabel	R^2	P
Regresi X (X_2, X_3)	46.895	3.96	0.531	0.000

Berdasarkan tabel 16 terlihat bahwa aspek dukungan atasan (X_2) dan penghargaan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap aspek *techno uncertainty* (Y_5) yang dibuktikan melalui nilai $R^2 = 0.531$ (53.1%), F hitung = 46.895 > F tabel = 3.96, dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Pembahasan

Uji hipotesis mengonfirmasi bahwa *perceived organizational support* memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan *technostress* pada guru SMA Negeri di Sangatta dengan kontribusi sebesar 62,5%. Dukungan organisasi bertindak sebagai sumber daya kerja krusial (*job resources*) yang memfasilitasi adaptasi guru terhadap tingginya tuntutan digitalisasi



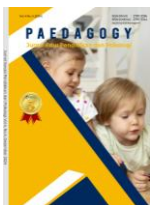
pembelajaran (*job demands*), yang sejalan dengan kerangka *job demands-resources theory* (Bakker & Demerouti, 2007). Ketika guru merasa dihargai, diperhatikan kesejahteraannya, serta dibantu melalui pelatihan dan penyediaan fasilitas teknologi, kesiapan psikologis mereka dalam menghadapi perubahan sistem kerja berbasis digital akan meningkat pesat (Rhoades & Eisenberger, 2002; Etikariena, 2020). Penurunan *technostress* ini memperkuat temuan terdahulu yang membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi yang kuat efektif mereduksi beban kecemasan akibat penggunaan teknologi di lingkungan kerja (García dkk., 2021; Mishra, 2022). Oleh karena itu, *perceived organizational support* berperan penting sebagai benteng pelindung psikologis bagi tenaga pendidik di tengah akselerasi transformasi digital sekolah.

Secara lebih spesifik, analisis per dimensi menunjukkan bahwa aspek dukungan atasan merupakan faktor yang paling dominan dalam memitigasi lima dimensi *technostress*, yakni *techno-overload*, *techno-complexity*, *techno-invasion*, *techno-insecurity*, dan *techno-uncertainty*. Kehadiran atasan melalui pemberian arahan yang terstruktur, bantuan teknis, serta pendampingan langsung membantu guru meminimalisir rasa cemas, keraguan, dan ketidakpastian dalam mengoperasikan aplikasi digital (Firdaus & Saksana, 2026; Torimtubun dkk., 2025). Arahan yang jelas dari atasan juga terbukti menjaga privasi kehidupan pribadi guru dari tekanan konektivitas kerja yang berlebihan (*techno-invasion*) (Saltifa dkk., 2025). Di samping itu, pemberian penghargaan dalam bentuk pengakuan kinerja dan insentif turut mendorong motivasi intrinsik guru untuk mempelajari sistem baru, sehingga mampu menekan ketakutan akan kompleksitas teknologi (*techno-complexity*) (Syah & Puspitadewi, 2024). Sinergi dukungan kepemimpinan dan apresiasi ini secara langsung menciptakan iklim kerja yang kondusif (Alshammary & Hilmi, 2024).

Meskipun *perceived organizational support* berada pada kategori tinggi dan *technostress* guru tergolong rendah, sebesar 37,5% variansi *technostress* masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pemodelan. Tingkat ketegangan digital pada individu pada dasarnya juga sangat ditentukan oleh kapasitas kognitif, *computer literacy*, *self-efficacy*, serta jenis kepribadian bawaan (Nityesh & Tanvi, 2022). Karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, dan masa kerja memang tidak berdampak langsung terhadap timbulnya stres, melainkan memengaruhi tingkat kesiapan awal individu saat berinteraksi dengan media baru (Özgür, 2020). Selain itu, penerimaan teknologi individual dan keandalan sistem turut memediasi hubungan antara dukungan institusi dan tingkat kecemasan pengguna (Rahmah dkk., 2025). Temuan ini menegaskan bahwa meskipun intervensi organisasi telah berjalan optimal, faktor penerimaan personal dan literasi teknis guru tetap memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan adaptasi teknologi tanpa beban psikologis.

Implikasi dari penelitian ini memberikan panduan strategis bagi pemangku kebijakan pendidikan dan kepala sekolah untuk merancang ekosistem kerja digital yang ramah guru. Secara praktis, sekolah tidak hanya dituntut menyediakan perangkat keras dan jaringan yang memadai, tetapi juga harus menggelar program pelatihan literasi digital berkala yang diiringi pendampingan teknis intensif (*coaching*) oleh atasan. Kepemimpinan sekolah perlu menetapkan pembagian kerja berbasis digital yang proporsional serta aturan jam kerja yang transparan guna mencegah beban berlebih dan gangguan kehidupan pribadi guru. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur psikologi industri dan organisasi dengan mengonfirmasi efektivitas *perceived organizational support* dalam mereduksi *technostress* di sektor pendidikan daerah. Pendekatan manajemen sekolah yang mengedepankan apresiasi dan komunikasi transformatif terbukti menjadi kunci utama dalam memelihara kesejahteraan mental guru saat mengadopsi inovasi teknologi pengajaran.





Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicermati untuk pengembangan riset di masa mendatang. Pengambilan sampel yang berfokus pada guru SMA Negeri di Sangatta membatasi tingkat generalisasi hasil pada populasi pendidik di wilayah lain yang memiliki dinamika budaya kerja, ketersediaan fasilitas, dan akses internet yang berbeda. Selain itu, penggunaan *perceived organizational support* sebagai variabel tunggal belum mengukur pengaruh faktor eksternal lain seperti *self-efficacy* digital, kualitas infrastruktur peranti lunak, dan *work-life balance* secara terintegrasi. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah geografis serta melibatkan jenjang sekolah yang bervariasi. Peneliti berikutnya juga direkomendasikan untuk menerapkan pendekatan kombinasi (*mixed methods*) serta menambahkan variabel mediasi seperti literasi digital dan kepemimpinan transformasional guna memperoleh pemahaman konseptual yang lebih komprehensif mengenai dinamika *technostress*.

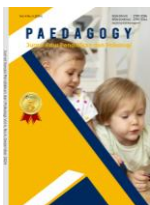
KESIMPULAN

Hasil investigasi inferensial ini membuktikan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif yang signifikan dalam mereduksi tingkat *technostress* di kalangan tenaga pendidik. Inti temuan ini menegaskan bahwa semakin kuat persepsi guru terhadap kehadiran dukungan nyata dari instansi tempatnya bernaung, maka akan semakin menurun eskalasi tekanan psikologis digital yang mereka hadapi. Di tengah tuntutan akselerasi transformasi instruksional, stimulasi eksternal berupa kepedulian atasan serta pemberian penghargaan terbukti andal meningkatkan kesiapan mental guru. Kehadiran sokongan institusional tersebut secara langsung mampu meminimalisasi kerentanan subjek terhadap kendala *techno overload* maupun ketegangan administratif berbasis aplikasi. Dengan demikian, penguatan iklim kerja yang suportif di sekolah sah bertindak sebagai salah satu instrumen penentu yang krusial untuk menjaga stabilitas emosi guru.

Implikasi praktis dari kajian ilmiah ini memberikan urgensi bagi manajemen sekolah untuk segera menyusun draf strategi pelatihan literasi digital berkala secara berkesinambungan. Intervensi ini penting guna mendongkrak kecakapan teknis pengajar sekaligus membangun kenyamanan ekosistem kerja *pascapandemi* yang sehat. Untuk agenda riset di masa depan, para peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan geografis populasi agar luaran data memiliki derajat generalisasi yang lebih meluas. Penyelidikan lanjutan juga sebaiknya mulai mengintegrasikan variasi variabel psikologis internal lainnya yang relevan, seperti *self-efficacy*, *computer literacy*, maupun tipe kepribadian. Pendekatan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif secara *offline* melalui wawancara mendalam sangat direkomendasikan untuk membongkar dinamika adaptasi teknologi secara komprehensif tanpa adanya bias respons.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Yuda, R. P., Pancasakti, U., & Pancasakti, U. (2023). Peran guru sebagai fasilitator pembelajaran dan pemanfaatan permainan edukatif digital dalam meningkatkan motivasi belajar anak usia dini. *Jendela Bunda*, 11(3). <https://doi.org/10.1234/jb.v11i3.2023>
- Alshammary, K. M. O., & Hilmi, M. F. (2024). Tackling techno-stress: Supervisor support and job clarity as catalysts for employee satisfaction. *Journal of Workplace Behavior*, 8(9), 1–20. <https://doi.org/10.1234/jwb.v8i9.2024>
- Annisa, M., Ahmad, Z., Dyah, A. S., Hilya, S., & Isa, M. (2023). Kesejahteraan mental karyawan dalam era digital: Dampak teknologi pada kesejahteraan mental



- karyawan dan upaya untuk mengatasi stres digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 113–130. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1385>
- Ardiansyah, A. W. M. (2023). Peran teknologi dalam transformasi ekonomi dan bisnis di era digital. *Manajemen Ekonomi & Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.1234/meb.v1i1.2023>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi tentang pengalaman kerja, komitmen kerja, dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Etikariena, A. (2020). The role of leadership style in employees' innovative work behavior in digital technology based organizations. *Jurnal Ecopsy*, 7(1), 48–63. <https://doi.org/10.1234/ecopsy.v7i1.2020>
- Feronika, F. (2022). Pengaruh technostress terhadap kesejahteraan psikologis guru di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8979–8948. <https://doi.org/10.1234/jpt.v6i2.2022>
- Firdaus, A., & Saksana, J. C. (2026). Peran dukungan sosial dalam membangkitkan semangat kerja. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 1(2), 86–115. <https://doi.org/10.1234/jpo.v1i2.2026>
- Fitrianti, E., & Annur, S. (2024). Revolusi industri 4.0: Inovasi dan tantangan dalam pendidikan di Indonesia. *Journal of Education and Culture*, 4(1), 28–35. <https://doi.org/10.1234/jec.v4i1.2024>
- García, P. S., Urbano, R. L., & Castelao, S. R. (2021). Consequences of COVID-19 confinement for teachers: Family-work interactions, technostress, and perceived organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), Article 11259. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111259>
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22–37. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.8>
- Kurniawan, A. (2021). Analisis tingkat kesiapan guru dalam mengimplementasikan teknologi pembelajaran berbasis internet di sekolah menengah kejuruan. *Journal on Education*, 3(4), 684–692. <https://doi.org/10.1234/joe.v3i4.2021>
- Maipita, I., Dongoran, F. R., Syah, D. H., & Sagala, G. H. (2023). TPACK, organizational support, and technostress in explaining teacher performance during fully online learning. *Journal of Information Technology Education: Research*, 22, 41–70. <https://doi.org/10.28945/5069>
- Medcom.id. (2021). 60 persen guru masih gagap TIK. Medcom.id. <https://www.medcom.id/pendidikan/cerita-guru/DkqlEr4b-60-persen-guru-masih-gagap-tik>
- Mishra, R. (2022). A study on the relationship between technostress and employee creativity with perceived organizational support. *Information Management and Business Review*, 14(2), 9–14. <https://doi.org/10.1234/imbr.v14i2.2022>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widiansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>



- Nityesh, B., & Tanvi, P. K. (2022). Determinants of technostress. *European Journal of Business Science and Technology*, 8(2), 159–171. <https://doi.org/10.11118/ejobsat.2022.007>
- Özgür, H. (2020). Relationships between teachers' technostress, technological pedagogical content knowledge (TPACK), school support and demographic variables: A structural equation modeling. *Computers in Human Behavior*, 112, Article 106468. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106468>
- Patricia, E. M., & Purnama, E. D. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap inovasi pengajaran yang dimediasi kepuasan dan dimoderasi oleh dukungan manajerial (Studi kasus di SMPK Kalam Kudus 3 Jakarta). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(5), 1870–1881. <https://doi.org/10.1234/jmp.v5i5.2024>
- 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 validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Rahmah, D. D. N., Prastika, N. D., Wardhana, R., Hardiansyah, H., & Firjatullah, F. (2025). Organizational supports and technostress of civil servants: The mediator effects of TAM. *Pysche Journal*, 18(3), 246–254. <https://doi.org/10.1234/pj.v18i3.2025>
- Ratih, N., & Praesti, S. (2023). Pengaruh technostress dan efikasi diri terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tapos. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 236–247. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1285>
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.94>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Saltifa, P., Hidayah, O., Lestari, V. D., & Sari, I. P. (2025). Analisis kesiapan guru dalam menghadapi transformasi digital di SMA Negeri 1 Kota. *Jurnal Transformasi Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.1234/jtp.v2i1.2025>
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan teknologi pada manajemen sumber daya manusia di dalam era digital sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. <https://doi.org/10.1234/alfabeta.2023>
- Syah, O. A. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2024). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. X (Correlation between perceived organizational support and organizational commitment on employee's of PT. X). *Jurnal Psikologi Industri*, 11(2), 691–704. <https://doi.org/10.1234/jpi.v11i2.2024>
- Taraju, A. R., Nurdin, N., & Pettalongi, A. (2022). Tantangan dan strategi guru menghadapi era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society 5.0 (KIIIES 5.0) Pascasarjana Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*, 1, 314–315. <https://doi.org/10.1234/prokiies.v1.2022>
- Torimtubun, H., Melati, F. V., & Ha, T. C. (2025). Analisis kepemimpinan transformasional dan dukungan teknologi terhadap kinerja guru melalui learning agility di sekolah





PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

Vol. 6, No. 3, Juli-September 2026

e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336

Online Journal System : <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy>



dasar daerah perbatasan. *Jurnal Kinerja Pendidikan*, 25(3), 359–371.
<https://doi.org/10.1234/jkp.v25i3.2025>

