

## Pengaruh *Technostress* dan Literasi Digital Terhadap Kepuasan Kerja ASN Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Mediasi di Bapenda Kutim

**Budy Setiawan, Tri Gunarti Ningrum, Nurlianti, Meitha Sondang**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Korespondensi : trigunarti@gmail.com

### **Abstract:**

*The digitalization of the public sector at the Kutai Timur Regional Revenue Agency requires civil servants (ASN) to enhance their digital literacy while simultaneously facing potential technostress. This study aims to analyze the influence of technostress and digital literacy on job satisfaction, as well as examine the mediating role of innovative work behavior. Using a quantitative approach with PLS-SEM, data were collected through questionnaires and analyzed via measurement model evaluation, direct hypothesis testing, and mediation analysis with VAF. The findings reveal that technostress positively affects innovative work behavior but does not directly impact job satisfaction. In contrast, digital literacy significantly influences both innovative work behavior and job satisfaction. Moreover, innovative work behavior mediates the effects of technostress and digital literacy on job satisfaction. Collectively, technostress, digital literacy, and innovative work behavior simultaneously affect job satisfaction. These results highlight that job satisfaction in the digital era is shaped by adaptability and innovation, with digital literacy serving as a crucial resource, while technostress when managed adaptively can act as a challenge that stimulates innovation.*

### **Keywords:**

*Technostress; Innovative work behavior; Job satisfaction of civil servants (ASN); Regional Revenue Agency; Kutai Timur.*

### **Abstrak:**

Digitalisasi sektor publik di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur menuntut ASN untuk meningkatkan literasi digital sekaligus menghadapi potensi technostress. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh technostress dan literasi digital terhadap kepuasan kerja ASN, serta menguji peran perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi. Dengan pendekatan kuantitatif menggunakan PLS-SEM, data diperoleh melalui kuesioner dan diuji melalui evaluasi model pengukuran, hipotesis langsung, mediasi dengan VAF, Hasil penelitian menunjukkan bahwa technostress berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, literasi digital berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja, sementara perilaku kerja inovatif terbukti memediasi pengaruh technostress maupun literasi digital terhadap kepuasan kerja ASN. Secara simultan, technostress, literasi digital, dan perilaku kerja inovatif bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja ASN di era digitalisasi ditentukan oleh kemampuan adaptasi dan inovasi, dengan literasi digital sebagai sumber daya utama,

sedangkan technostress dapat menjadi tantangan yang mendorong lahirnya inovasi bila dikelola secara adaptif

**Kata Kunci:** Technostress; Perilaku kerja inovatif; Kepuasan kerja ASN; Bapenda; Kutim

**How to Cite:** Setiawan, B., & Ningrum, T.,G., & M. Nurlianti (2026). Pengaruh Technostress Terhadap Kepuasan Kerja ASN Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening di Bapenda Kutim. *Jurnal Tinta Nusantara*.

## Pendahuluan

Pertumbuhan dan perkembangan teknologi khususnya teknologi informasi dan komunikasi dalam beberapa dekade terakhir berkembang sangat pesat dan signifikan dan telah membawa suatu dampak yang signifikan pula dalam berbagai aspek termasuk juga di sektor pemerintahan baik tingkat pusat maupun daerah. Transformasi digital atau digitalisasi menjadi hal sangat penting dan strategis yang diterapkan oleh banyak instansi pemerintah guna meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, serta kualitas pelayanan publik dalam upaya melaksanakan tata pemerintahan yang baik atau *good government*. Begitupun dengan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kutai Timur sebagai instansi pengelola pajak daerah tidak lepas dari dorongan dan keharusan untuk beradaptasi dengan sistem digital, seperti *e-government*, Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD), Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dan berbagai platform pelayanan pajak dan retribusi daerah seperti E-SPTPD dan *E- BPHTB, E- potensi, KSWP* dan E-retribusi. Namun dibalik tuntutan digitalisasi tersebut, muncul tantangan berupa *technostress* yaitu suatu kondisi kelelahan akibat tekanan psikologis akibat teknologi. Stres yang timbul atau diakibatkan karena ketidakmampuan suatu individu dalam menghadapi keharusan, kompleksitas, perubahan, atau tuntutan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari Craig Brod (1984). *Technostress* didefinisikan sebagai tekanan atau stres yang dirasakan oleh individu akibat penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di lingkungan kerja, terutama ketika tuntutan teknologi melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya. Tarafdar (2007) Lebih lanjut Tarafdar menyebut 5 (lima) dimensi utama penyebab *technostress*, yaitu: *Techno-overload, Techno-invasion, Techno-complexity, Techno-insecurity, Techno-uncertainty* Tarafdar(2007)

Ketika teknologi terus berubah, menuntut individu untuk terus belajar dan beradaptasi dengan alat atau sistem baru. Pegawai yang mengalami *technostress* cenderung merasa tertekan, kelelahan, bimbang, ragu, takut atau bahkan merasa frustrasi saat menggunakan perangkat atau sistem digital yang tidak sepenuhnya mereka fahami. Hal ini berakibat penurunan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sementara itu, faktor pengetahuan digital atau literasi digital menjadi isu hal penting dalam keberhasilan penerapan sistem kerja berbasis teknologi informasi dan turut serta mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Selain itu, Kepuasan Kerja tidak hanya dipengaruhi oleh *technostress* atau kemampuan digital saja, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif internal pegawai itu sendiri. Perilaku pegawai yang disiplin, punya komitmen, berintegritas, rasa tanggung jawab, serta semangat untuk berkolaborasi dapat menjadi faktor yang menjembatani dampak dari tekanan teknologi (*Technostress*) terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, perilaku kerja inovatif pegawai berperan sebagai variabel intervening atau variabel penengah.

Janssen (2000) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang mampu meningkatkan kinerja dalam suatu pekerjaan atau organisasi.

Penelitian mengenai *Technostress* dan Perilaku kerja inovatif telah banyak dibahas oleh Tarafdar dan Stich (2019) Mengembangkan kerangka kerja yang disebut *technostress trifecta* untuk memandu penelitian di masa yang akan datang yang terdiri dari Tiga kerangka utama yaitu *Technoeustress*, *Techno-Distress*, dan Prinsip desain sistem informasi. Selanjutnya tarafdar (2014) Menyelidiki pengaruh kondisi-kondisi yang menimbulkan *technostress* terhadap inovasi berbasis teknologi, kinerja berbasis teknologi, dan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini menemukan hubungan negatif yang jelas antara pembuat *technostress* dan kinerja keseluruhan. Kondisi yang menciptakan *technostress* menghambat inovasi yang didukung teknologi dan kinerja yang mengarah pada penurunan efektivitas dalam pekerjaan.

Penelitian yang ditulis Tu, Liya (2025) yang meneliti pengaruh *technostress* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja guru dan penelitian Kot Powel (2022) yang meneliti peran dari *technostress* terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *technostress* secara signifikan meningkatkan *burnout* dan berdampak negatif terhadap komitmen serta kinerja kerja; *burnout* juga memediasi pengaruh *technostress* terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *technostress* dan literasi digital terhadap kepuasan kerja ASN di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur, serta menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif sebagai mediator yang ikut mempengaruhi *technostress* dan *literasi digital* terhadap kepuasan ASN Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur.

## **Kerangka Teori**

Pemanfaatan teknologi secara terus menerus dan ketidakmampuan beradaptasi dengan derasnya teknologi dan informasi yang masuk dapat mempengaruhi mental dan tingkah laku, bahkan dapat menurunkan kinerja seseorang. Keadaan seperti ini biasanya disebut dengan istilah *technostress*. Istilah *technostress* seperti yang dikutip Ayyagari, (2007) pertama kali muncul pada tahun 1984 dari psikologi klinis bernama Craig Brod, yang menjelaskannya sebagai penyakit modern yang disebabkan oleh ketidakmampuan menguasai atau bekerja sama dengan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam cara yang sehat. Disini disebutkan bahwa ketidakmampuan bekerjasama dengan teknologi secara sehat menjadi penyebab timbulnya *technostress*. Menurut Ayyagari, Grover, dan Purvis (2011), *technostress* didefinisikan sebagai kondisi stres yang dialami individu akibat ketidakmampuan untuk mengelola tuntutan yang ditimbulkan oleh teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

Menteri PAN-RB Nomor 38 tahun 2017, mendefinisi literasi digital bagi ASN adalah kemampuan ASN dalam memanfaatkan teknologi digital secara bertanggung jawab dan bijaksana untuk menunjang aktivitas kerja, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta menghasilkan inovasi kebijakan dan program. Pengertian tersebut mencakup tiga komponen kompetensi digital yakni: Wawasan, Keterampilan, dan Perilaku, Sedangkan perilaku inovatif Janssen (2000)

membagi perilaku inovatif menjadi tiga aspek penting yang dapat menjadi indikator keberhasilan perilaku kerja inovatif di tempat kerja: Menciptakan Ide (*Idea Generation*): aspek ini melibatkan kemampuan individu untuk mengenali masalah atau peluang yang ada dan menghasilkan solusi baru yang kreatif. Ide yang dihasilkan bisa berupa sesuatu yang sepenuhnya baru atau modifikasi dari ide yang sudah ada sebelumnya. Contohnya, seorang karyawan dapat melihat adanya ketidakefisienan dalam proses kerja dan mengusulkan cara baru untuk meningkatkan produktivitas. Berbagi Ide (*Idea Promotion*): setelah ide tercipta, langkah selanjutnya adalah membagikannya dengan rekan kerja atau pemimpin di dalam organisasi. Berbagi ide bertujuan untuk mendapatkan dukungan dan pengakuan dari rekan kerja atau pimpinan. Dalam proses ini, penting bagi karyawan untuk mampu mempengaruhi orang lain agar ide mereka dapat diterima dan diimplementasikan. Realisasi Ide (*Idea Realization*): langkah terakhir dalam perilaku inovatif adalah merealisasikan ide menjadi tindakan nyata. Pada tahap ini, karyawan menerapkan ide-ide baru ke dalam proses kerja atau menciptakan produk baru yang dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Tahap ini juga melibatkan uji coba dan evaluasi untuk memastikan bahwa ide tersebut dapat diterapkan dengan baik dan memberikan hasil yang diinginkan.

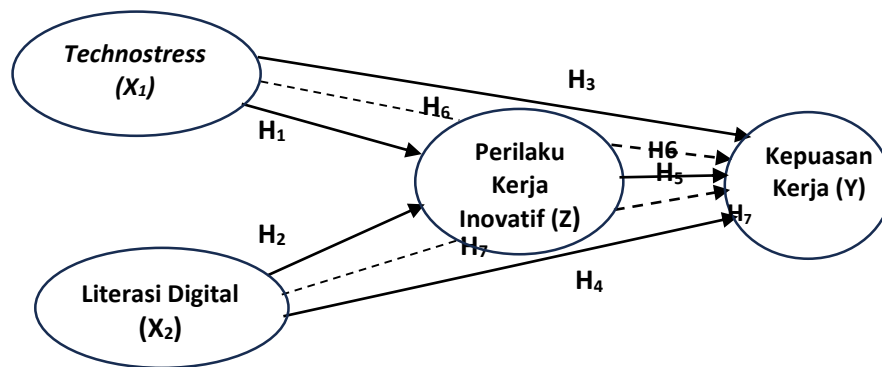
Robbins dan Judge (2015), mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Lebih lanjut Robbins (2015) menyebutkan indikator dari Teori Herzberg sebagai Faktor Motivator (Sumber Kepuasan) terdiri dari : *Achievement* (Pencapaian), *Recognition* (Pengakuan), *Work Itself* (Pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (Tanggung jawab), *Advancement* (Kemajuan), dan *Growth* (Pertumbuhan pribadi). Adapun Faktor *Hygiene* (Pencegah Ketidakpuasan) antara lain : *Company Policy* (Kebijakan perusahaan), *Supervision* (Supervisi), *Interpersonal Relations* (Hubungan kerja), *Working Conditions* (Kondisi kerja), *Salary* (Gaji).

*Job Demands-Resources (JD-R) Theory* menurut Bakker & Demerouti, (2007) *Technostress* (sebagai *job demand*) dapat menghambat perilaku inovatif jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (misalnya, dukungan organisasi atau pelatihan teknologi). adapun perilaku kerja inovatif sebagai Job Resource sebagai faktor yang membantu pegawai untuk menumnuhkan motivasi, mlahirkan inovasi sekaligus mengurangi efek negatif dari *technostress* terhadap kepuasan kerja.

## Metode Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan penelitian dan data sekunder yaitu data yang diambil dari data yang sudah ada dari tempat penelitian sumber data diperoleh dari penyebaran dan pengisian questioner terhadap 124 Responen yang merupakan ASN di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner terstruktur. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM pada aplikasi Smart PLS. *Structural Equation Modeling* atau SEM adalah metode statistik lanjutan yang memungkinkan pemodelan hubungan kausal antara konstruk laten dan indikatornya melalui model pengukuran dan struktural sekaligus. Salah satu pendekatannya adalah PLS-SEM (*Partial Least Squares*)

Squares SEM), yang memfokuskan pada prediktivitas, dapat bekerja dengan sampel kecil dan data non-normal, serta mendukung model kompleks dengan konstruk formatif dan reflektif. Analisis data dilakukan dengan melakukan tabulasi data kemudian membuat analisis jalur menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*, mengevaluasi *outer model* dan *Inner Model*.



Kerangka Pikir Penelitian

Ket:

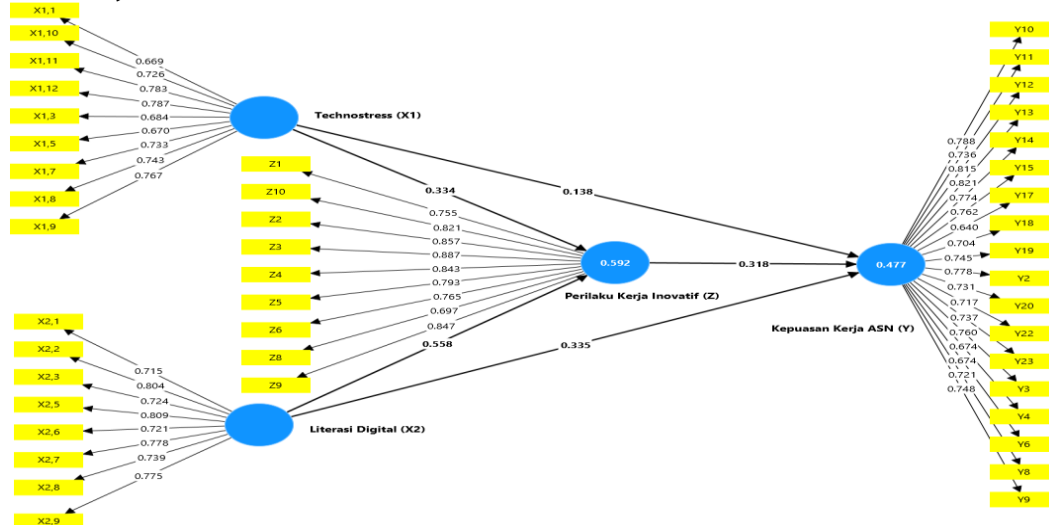
- : Pengaruh langsung
- - - - - → : Pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening

Dalam penelitian ini ada tujuh hipotesis yang dikemukakan yaitu hipotesis langsung dan pengaruh mediasi (tidak langsung)

### Hasil dan Pembahasan

analisis jalur menggunakan *Sequence Equation Model (SEM)* untuk menganalisis besaran dan signifikansi efek langsung, tidak langsung dan efek total antar variabel. Hasil sebagai berikut:

#### 1 Analisis Jalur



Gambar 1. Hasil olah data menggunakan SEM PLS Algorithm

## 2. Outer Model

Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas dari tiap indikator penelitian dengan menguji reliabilitas indikator untuk memastikan alat ukur bersifat stabil dengan melihat *Loading Factor*, *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) dan *Composite Reliability* (*CR*), hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.** *Outer loading* Pengujian Reliabilitas Indikator

	Kepuasan Kerja ASN (Y)	Literasi Digital (X <sub>2</sub> )	Perilaku Kerja Inovatif (Z)	<i>Technostress</i> (X <sub>1</sub> )
X <sub>1,1</sub>				0.669
X <sub>1,10</sub>				0.726
X <sub>1,11</sub>				0.783
X <sub>1,12</sub>				0.787
X <sub>1,3</sub>				0.684
X <sub>1,5</sub>				0.670
X <sub>1,7</sub>				0.733
X <sub>1,8</sub>				0.743
X <sub>1,9</sub>				0.767
X <sub>2,1</sub>		0.715		
X <sub>2,2</sub>		0.804		
X <sub>2,3</sub>		0.724		
X <sub>2,5</sub>		0.809		
X <sub>2,6</sub>		0.721		
X <sub>2,7</sub>		0.778		
X <sub>2,8</sub>		0.739		
X <sub>2,9</sub>		0.775		
Y <sub>10</sub>	0.788			
Y <sub>11</sub>	0.736			
Y <sub>12</sub>	0.815			
Y <sub>13</sub>	0.821			
Y <sub>14</sub>	0.774			
Y <sub>15</sub>	0.762			
Y <sub>17</sub>	0.640			
Y <sub>18</sub>	0.704			
Y <sub>19</sub>	0.745			
Y <sub>2</sub>	0.778			
Y <sub>20</sub>	0.731			
Y <sub>22</sub>	0.717			
Y <sub>23</sub>	0.737			
Y <sub>3</sub>	0.760			
Y <sub>4</sub>	0.674			
Y <sub>6</sub>	0.674			
Y <sub>8</sub>	0.721			
Y <sub>9</sub>	0.748			
Z <sub>1</sub>			0.755	
Z <sub>10</sub>			0.821	
Z <sub>2</sub>			0.857	
Z <sub>3</sub>			0.887	
Z <sub>4</sub>			0.843	

	Kepuasan Kerja ASN (Y)	Literasi Digital (X <sub>2</sub> )	Perilaku Kerja Inovatif (Z)	Technostress (X <sub>1</sub> )
Z <sub>5</sub>			0.793	
Z <sub>6</sub>			0.765	
Z <sub>8</sub>			0.697	
Z <sub>9</sub>			0.847	

berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* diatas 0,6, dengan mayoritas indikator diatas 0,7. Namun demikian, angka 0,6 masih bisa diterima menurut pendapat Ghozali (2018) indikator dengan nilai *outer loading* > 0,7 dianggap ideal, namun pada penelitian eksplanatori dan sosial, nilai loading antara 0,5-0,6 masih dapat diterima sepanjang memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konstruk sehingga indikator tersebut tidak perlu untuk dihilangkan

**Tabel 2.** Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) dan Composite Reliability (CR)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja ASN (Y)	0.952	0.955	0.956	0.550
Literasi Digital (X <sub>2</sub> )	0.895	0.898	0.916	0.576
Perilaku Kerja Inovatif (Z)	0.933	0.934	0.944	0.655
Technostress (X <sub>1</sub> )	0.894	0.902	0.911	0.534

Nilai *Cronbach's Alpha* masing masing variabel lebih dari 0,7 yang artinya menunjukkan konsistensi internal sangat kuat, Nilai CR .0,7 dianggap reliabel sedangkan nilai lebih dari 0,9 dianggap sangat reliabel. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* semuanya diatas kriteria > 0,5 sehingga model telah memenuhi validitas konvergen karena setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,50. Sehingga model telah memenuhi validitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kepuasan Kerja ASN (Y)	Literasi Digital (X <sub>2</sub> )	Perilaku Kerja Inovatif (Z)	Technostress (X <sub>1</sub> )
Kepuasan Kerja ASN (Y)				
Literasi Digital (X <sub>2</sub> )	0.657			
Perilaku Kerja Inovatif (Z)	0.661	0.770		
Technostress (X <sub>1</sub> )	0.457	0.452	0.594	

Semua nilai HTMT kurang dari 0,9 untuk semua konstruk sehingga dengan demikian tidak terdapat masalah tumpang tindih antar konstruk. Dengan kata lain, konstruk

*technostress*, literasi digital, perilaku kerja inovatif, dan kepuasan maupun empiris, sehingga model pengukuran dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan

Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) telah memenuhi kriteria pengukuran validitas konvergen, reliabilitas konstruk dan *diskriminant validity* maka penelitian dilanjutkan pada evaluasi model struktural.

### 3. Inner Model

Untuk menilai kualitas dan kekuatan hubungan antar konstruk laten dalam model penelitian (PLS-SEM) maka digunakan Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) menggunakan Uji *Multikolinearitas* dengan melihat nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4 *Variance Inflation Factor (VIF)*

	VIF
Literasi Digital (X <sub>2</sub> )-> Kepuasan Kerja ASN (Y)	2.023
Literasi Digital (X <sub>2</sub> )-> Perilaku Kerja Inovatif (Z)	1.258
Perilaku Kerja Inovatif (Z) -> Kepuasan Kerja ASN (Y)	2.452
<i>Technostress</i> (X <sub>1</sub> ) -> Kepuasan Kerja ASN (Y)	1.532
<i>Technostress</i> (X <sub>1</sub> ) -> Perilaku Kerja Inovatif (Z)	1.258

Output dari perhitungan seluruh hubungan memiliki nilai VIF dibawah 5 (<5) sehingga tidak ada masalah multikolinearitas dalam model penelitian. Setiap variable memiliki peran yang berbeda dan bukan merupakan duplikasi satu sama lain dalam menjelaskan variabel endogen. Variabel *technostress*, literasi digital dan perilaku kerja inovatif secara Bersama-sama dapat menjelaskan kepuasan kerja ASN.

Untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (konstruk endogen) pada model struktural (*inner model*) PLS SEM diukur dari nilai R<sup>2</sup>

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja ASN (Y)	0.477	0.464
Perilaku Kerja Inovatif (Z)	0.592	0.586

Berdasarkan nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa 47,7% variasi kepuasan kerja ASN dapat dijelaskan oleh Literasi Digital, *Technostress* dan Perilaku Kerja Inovatif. Sedangkan sisanya 52,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Kemudian 59,2% perilaku kerja inovatif ASN dijelaskan oleh literasi digital dan *technostress* sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi faktor lain. Nilai ini bisa dikatakan moderat menuju kuat, mengindikasikan bahwa variabel literasi digital memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku kerja inovatif ASN.

Tabel 6. Hasil output path coefisient

Hubungan Jalur	$\beta$ (O)	T-Statistik	P-Value	Keputusan
Literasi Digital terhadap Kepuasan Kerja ASN	0,335	3,255	0,001	Signifikan
Literasi Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif	0,558	7,322	0,000	Signifikan
Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kepuasan Kerja ASN	0,318	2,336	0,020	Signifikan
<i>Technostress</i> terhadap Kepuasan Kerja ASN	0,138	1,064	0,287	Tidak signifikan
<i>Technostress</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif	0,334	4,063	0,000	Signifikan

Tabel 7. nilai *Variance Accounted For (VAF)*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
<i>Literasi Digital (X<sub>2</sub>) -&gt; Kepuasan Kerja ASN (Y)</i>	0.512	0.523	0.082	6.259	0.000
<i>Literasi Digital(X<sub>2</sub>) -&gt; Perilaku Kerja Inovatif (Z)</i>	0.558	0.551	0.076	7.322	0.000
<i>Perilaku Kerja Inovatif (Z) -&gt; Kepuasan Kerja ASN (Y)</i>	0.318	0.320	0.136	2.336	0.020
<i>Technostress (X<sub>1</sub>) -&gt; Kepuasan Kerja ASN (Y)</i>	0.244	0.246	0.096	2.557	0.011
<i>Technostress (X<sub>1</sub>) -&gt; Perilaku Kerja Inovatif (Z)</i>	0.334	0.348	0.082	4.063	0.000

1. Nilai Koefisien

1. X1 terhadap Y (pengaruh langsung) = 0.244
2. X1 ke Z = 0.334
3. Z ke Y = 0.318
2. Pengaruh tidak langsung:  $0.334 \times 0.318 = 0.106$
3. Total pengaruh:  $0.244 + 0.106 = 0.350$

Perhitungan VAF

$$VAF = \frac{0.106}{0.350} \times 100\% = 30.3\%$$

diperoleh Nilai VAF = 30,3%

Berada pada rentang antara 20%-80%.

Pengaruh langsung *technostress* terhadap kepuasan kerja ASN tidak signifikan pada jalur langsung jika melihat pada hasil path sebelumnya, tetapi total efek yang dihasilkan signifikan ( $p = 0.011$ ).

Literasi digital terhadap kepuasan kerja ASN melalui perilaku kerja inovatif

1. Nilai Koefisien
  1. X2 ke Y (pengaruh langsung) = 0.512
  2. X2 ke Z = 0.558
  3. Z ke Y = 0.318
2. Pengaruh tidak langsung  $0.558 \times 0.318 = 0.177$
3. Total pengaruh  $0.512 + 0.177 = 0.689$

Perhitungan VAF

$$\text{VAF} = \frac{0.177}{0.689} \times 100\% = 25.7\%$$

diperoleh Nilai VAF = 25,7%

Berada pada rentang 20%–80%

Pengaruh langsung literasi digital terhadap kepuasan kerja ASN tetap signifikan ( $p = 0.000$ ) Sehingga dapat disimpulkan: analisis mediasi dengan menggunakan *Variance Accounted For* (VAF) menunjukkan bahwa nilai VAF pada hubungan antara literasi digital dan kepuasan kerja ASN melalui perilaku kerja inovatif mencapai 25,7%, yang menandakan adanya mediasi parsial. Sementara itu, nilai VAF pada hubungan antara *technostress* dan kepuasan kerja ASN melalui perilaku kerja inovatif sebesar 30,3%. Walaupun secara statistik termasuk kategori mediasi parsial, tidak signifikannya pengaruh langsung *technostress* terhadap kepuasan kerja mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif berfungsi sebagai mediator utama dalam hubungan tersebut.

#### 4. Hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ASN (koefisien jalur 0,334; t-statistik 4,063; p-value 0,000), demikian pula literasi digital yang memberikan pengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (koefisien jalur 0,558; t-statistik 7,322; p-value 0,000). Namun, *technostress* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien jalur 0,138; t-statistik 1,064; p-value 0,287), sedangkan literasi digital berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien jalur 0,335; t-statistik 3,255; p-value 0,001). Selain itu, perilaku kerja inovatif juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (koefisien jalur 0,318; t-statistik 2,336; p-value 0,020) dan berperan sebagai mediator parsial baik dalam hubungan antara *technostress* dengan kepuasan kerja (VAF 30,3%) maupun literasi digital dengan kepuasan kerja (VAF 25,7%).

#### Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil olah data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *technostress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ASN, menunjukkan bahwa tekanan teknologi dapat menjadi pemicu adaptasi dan inovasi bila dikelola dengan baik serta didukung sumber daya yang memadai. Literasi digital terbukti

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif maupun kepuasan kerja, dengan effect size terbesar terhadap perilaku inovatif, sejalan dengan teori difusi inovasi yang menekankan pentingnya persepsi positif dan kesesuaian inovasi bagi individu dengan literasi digital tinggi. Sementara itu, *technostress* tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, melainkan pengaruhnya dimediasi oleh perilaku kerja inovatif, yang menandakan kemampuan ASN untuk mengelola tekanan teknologi secara adaptif dalam lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini memperluas teori *technostress* dengan menunjukkan bahwa *technostress* tidak selalu bersifat *hindrance stressor*, tetapi dapat berfungsi sebagai stimulus bagi inovasi, khususnya dalam konteks organisasi publik yang sedang bertransformasi menuju era digitalisasi.

Penelitian ini merekomendasikan agar studi selanjutnya menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan digital atau transformasional, serta beban kerja sebagai mediator untuk memperkaya penjelasan hubungan antar variabel; meningkatkan literasi digital ASN secara bertahap dan berkelanjutan melalui pelatihan sesuai kebutuhan nyata pegawai; memperluas objek penelitian ke instansi pemerintah pusat maupun daerah lain; menggunakan pendekatan metode campuran kuantitatif dan kualitatif untuk pemahaman lebih komprehensif; serta mengakui keterbatasan penelitian yang hanya dilakukan sekali, berbasis persepsi responden, dan terbatas pada satu instansi sehingga hasilnya mungkin berbeda jika diperluas ke konteks lain.

## Daftar Pustaka

- Ayyagari 2007, *What and Why of Technostress: Technology Antecedents and Implications*, All Dissertations. 133
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. 2011. *Technostress: Technological antecedents and implications*. *MIS Quarterly*, 35(4), 831–858.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2007. *The Job Demands-Resources Model: State of the Art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Belshaw, D. A. J. 2011. *What is 'digital literacy'? A pragmatic investigation* (Doctoral dissertation,
- Davis, F. D. 1989. *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. 2010. *Measuring innovative work behaviour*. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547>
- Dessler, G. 2010. *Human Resource Management*. Pearson Education. Prentice Hall
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit universitas Diponegoro
- Ghozali, I. 2018. *Structural Equation modelling: Metode alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (edisi 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J. F 2017. *Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis* (th ed.). Prentice Hall.

- Indonesia, *Peraturan Menteri PAN RB Nomor 38 tahun 2017, Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169
- Indonesia, *UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6
- IndonesiaInfo.id. (2024, Maret 25). *Kemnaker: 20 persen pekerja di Asia Tenggara alami stres, termasuk Indonesia*.  
<https://www.indonesiainfo.id/artikel/64544/kemnaker-20-persen-pekerja-di-asia-tenggara-alami-stres-termasuk-indonesia/>
- Janssen, 2000, *job demands, perception of effort-reward fairness and innovative work behaviour*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2000), 73, 287–302
- Jong, Jeroen P.J. & Den Hartog, Deanne. 2008. *Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation*.
- Kot, P. 2022. *Role of technostress in job satisfaction and work engagement in people working with information and communication technologies*. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 37(3), 331–349.  
<https://doi.org/10.33824/PJPR.2022.37.3.20>
- Kumar, Pothuganti Sanjeeva, 2024. *TECHNOSTRESS: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies*. *Computers in Human Behavior Reports* 16 (2024) 100475.  
[www.sciencedirect.com/journal/computers-in-human-behavior-reports](http://www.sciencedirect.com/journal/computers-in-human-behavior-reports)
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. 2021, *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2021 tentang Tim Percepatan dan Perluasan Digitalisasi Daerah* [Permendagri 56/2021] (15 hlm.). JDIH BPK.
- Presiden Republik Indonesia. 2021. *Keputusan Presiden Nomor 3 Tahun 2021 tentang Satuan Tugas Percepatan dan Perluasan Digitalisasi Daerah* (9 hlm.). JDIH BPK.
- Presiden Republik Indonesia. 2023 *Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 tentang Percepatan Transformasi Digital dan Keterpaduan Layanan Digital Nasional* (LN 2023 (159): 13 hlm.). JDIH BPK.
- 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.
- Robbins, S. P. (2000). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behavior*. Salemba Empat, halaman 10, Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Organizational Behavior* (16th ed., p. 78). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Organizational behavior* (18th ed., pp. 105–106). Pearson Education.
- Rogers, E. M. 2003. *Diffusion of Innovations* (Edisi ke-5). Free Press

- Spector, P.E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Suherdi, D. 2021. *Peran literasi digital di masa pandemik*. UPI Press. Bandung
- Suryanto, S., & Sasi, T. R. 2021. *Technostress: Pengertian, Penyebab dan Koping Pustakawan*. PUSTABIBLIA: Journal of Library and Information Science, 1(2), 209–221.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. 2019. *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., 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>
- Tu, L., Rao, Z., Jiang, H., & Dai, L. 2025. *Technostress, burnout, and job satisfaction: An empirical study of STEM teachers' well-being and performance*. Behavioral Sciences, 15(7), 992. <https://doi.org/10.3390/bs15070992>
- Whardana, Aditiya. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Karya Manunggal Litomas, Bandung