

TESIS

**PERAN *TECHNOSTRESS* DALAM MEMEDIASI PENGARUH
LINGKUNGAN KERJA DIGITAL DAN KOMPETENSI DIGITAL
TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE*
PEGAWAI DISNAKERTRANS KOTABARU**

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada
Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



OLEH:

MUHAMMAD ZAINI

2420318710004

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
2026**

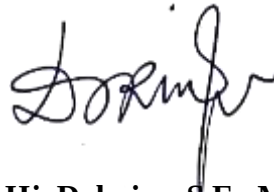
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : **Peran *Technostress* Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Digital dan Kompetensi Digital Terhadap *Work-Life Balance* Pegawai Disnakertrans Kotabaru**

Nama : **Muhammad Zaini**

NIM : **2420318710004**

Pembimbing



Dr. Hj. Dahniar, S.E., M.Si
NIP. 19691221 199702 2 005

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP. 19721010 200312 2 002

Tanggal Lulus : 11 Juli 2026

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN *TECHNOSTRESS* DALAM MEMEDIASI PENGARUH
LINGKUNGAN KERJA DIGITAL DAN KOMPETENSI DIGITAL
TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE*
PEGAWAI DISNAKERTRANS KOTABARU**

TESIS

Oleh
MUHAMMAD ZAINI
NIM . 2420318710004

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.)

Pada tanggal : 11 Juli 2026

Susunan Tim Penguji

Ketua

Dr. Meiske Claudia, SE., MM

NIP. 19721010 200312 2 002

Sekretaris

Dr. Hj. Hastin Umi Anisah, SE., MM

NIP. 19780714 200312 2 002

Pembimbing

Dr. Hj. Dahniar, S.E., M.Si

NIP. 19691221 199702 2 005

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat



Dr. Meiske Claudia, SE, MM

NIP. 19721010 200312 2 002

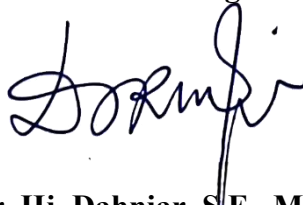
PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

Publikasi Ilmiah Ini Telah Diperiksa dan Disetujui

Untuk Dipublikasikan Pada Jurnal Ilmiah

Februari 2027

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dahniar', with a long vertical stroke extending downwards from the end of the signature.

Dr. Hj. Dahniar, S.E., M.Si
NIP. 19691221 199702 2 005

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah **TESIS** saya yang berjudul:

PERAN *TECHNOSTRESS* DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DIGITAL DAN KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PEGAWAI DISNAKERTRANS KOTABARU

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila ternyata di dalam naskah **TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (**M.M.**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (**UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70**).

Banjarmasin, 11 Juli 2026
Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Zaini
NIM. 2420318710004

ABSTRACT

Muhammad Zaini. “The Role of Technostress in Mediating the Effects of the Digital Work Environment and Digital Competence on the Work-Life Balance of Employees at the Department of Labour and Transmigration of Kotabaru Regency.” Dahniar (Advisor).

This study aims to analyse the role of technostress in mediating the effect of the digital work environment and digital competence on the work-life balance of employees at the Department of Labour and Transmigration of Kotabaru Regency.

This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of all 64 employees of the Department of Labour and Transmigration of Kotabaru Regency, and the sampling technique used was saturated sampling (census). This study used a Likert-scale questionnaire and analysed using Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) with SmartPLS 3.0 software to collect the data.

The results show that the digital work environment has no significant effect on work-life balance. Digital competence has a positive and significant effect on work-life balance, indicating that employees with better digital competence tend to be more capable of completing their tasks effectively, thereby maintaining a better balance between work and personal life. The digital work environment has a negative and significant effect on technostress, whereas digital competence has no significant effect on technostress. Furthermore, technostress has a negative and significant effect on work-life balance. The mediation test results show that technostress mediates the effect of the digital work environment on work-life balance but does not mediate the effect of digital competence on work-life balance. These findings indicate that workplace digitalisation in the local public sector needs to be managed not only through the provision of technology but also through strengthening system support, clarifying procedures, providing technical assistance, and controlling digital work pressure. Thus, a well-managed digital work environment can reduce technostress and support the achievement of employees' work-life balance.

Banjarmasin, July 28, 2026

Approved by:
Head of Language Center



Dr. Hg. Noor Eka Chandra, M.Pd
NIP. 197710232001122003

ABSTRAK

Muhammad Zaini. ” Peran Technostress Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Digital dan Kompetensi Digital Terhadap Work-Life Balance Pegawai Disnakertrans Kotabaru. Dahniar (Pembimbing).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *technostress* dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja digital dan kompetensi digital terhadap *work-life balance* pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kotabaru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kotabaru sebanyak 64 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, yang menunjukkan bahwa pegawai dengan kemampuan digital yang lebih baik cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif sehingga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi lebih terjaga. Lingkungan kerja digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *technostress*, sedangkan kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap *technostress*. Selanjutnya, *technostress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *technostress* memediasi pengaruh lingkungan kerja digital terhadap *work-life balance*, namun tidak memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap *work-life balance*. Temuan ini menunjukkan bahwa digitalisasi kerja di sektor publik daerah perlu dikelola tidak hanya melalui penyediaan teknologi, tetapi juga melalui penguatan dukungan sistem, kejelasan prosedur, bantuan teknis, dan pengendalian tekanan kerja digital. Dengan demikian, lingkungan kerja digital yang baik dapat menurunkan *technostress* dan mendukung terciptanya *work-life balance* pegawai.

Kata Kunci: lingkungan kerja digital, kompetensi digital, *technostress*, *work-life balance*, *balance*.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, hidayah, serta izin-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PERAN *TECHNOSTRESS* DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DIGITAL DAN KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PEGAWAI DISNAKERTRANS KOTABARU”. Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis memperoleh banyak dukungan, bantuan, arahan, serta doa dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan penghargaan, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, SE., M.Si.
2. Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, Dr. Meiske Claudia, SE., MM.
3. Dr. Hj. Dahniar, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta motivasi kepada penulis dalam proses penyelesaian tesis ini.

4. Dr. Meiske Claudia, SE., MM., selaku Ketua Tim Penguji, dan Dr. Hastin Umi Anisah., SE., MM., selaku Sekretaris Tim Penguji, yang telah memberikan kritik, saran, serta masukan yang membangun demi penyempurnaan tesis ini.
5. Seluruh civitas akademika Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan dukungan selama masa perkuliahan hingga penyusunan tesis ini.
6. Kepada Istri tercinta, Herlinda Sagita Rizal yang sudah memberikan banyak dukungannya, serta kepada Anak tercinta, Hanifa Razaina & Muhammad Hanafi yang selalu menjadi penyemangat sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah magister serta tesis ini dengan tepat waktu.
7. Seluruh Keluarga, Kedua Orang Tua & Mertua, Kakak, Adik-adik yang senantiasa memberikan doa, semangat, kasih sayang, serta dukungan yang sangat besar, baik secara moral maupun materiil, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
8. Teman-teman Program Studi Magister Manajemen Angkatan 2024 Kelas Kerjasama Kotabaru yang telah memberikan bantuan, dukungan, semangat, serta kebersamaan selama proses perkuliahan dan penyusunan tesis ini.
9. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kotabaru yang telah memberikan kesempatan, waktu, dan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang

bersifat membangun dari berbagai pihak demi perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kotabaru sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, serta bagi Program Studi Magister Manajemen sebagai bahan referensi, sumber pembelajaran, dan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Banjarmasin, 11 Juli 2026

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Muhammad Zaini', written in a cursive style.

Muhammad Zaini

NIM. 2420318710004

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
 DAFTAR ISI.....	 xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	16
1.3. Tujuan Penelitian.....	16
1.4. Manfaat Penelitian.....	17
1.4.1 Manfaat Akademik.....	17
1.4.2 Manfaat Praktis	18
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 20
2.1. Landasan Teori	20
2.1.1 Teori <i>Job Demands-Resources Model (JD-R)</i>	21
2.1.2 <i>Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT)</i> ..	23
2.1.3 <i>Social Cognitive Theory</i>	24
2.1.4 <i>Conservation of Resources Theory</i>	24
2.1.5 <i>Work/Family Border Theory</i>	25
2.1.6 Integrasi Landasan Teori Penelitian.....	27
2.1.7 Lingkungan Kerja Digital	28
2.1.8 Kompetensi Digital	34
2.1.9 <i>Work-life Balance</i>	40

2.1.10	<i>Technostress</i>	44
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	50
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN..		61
3.1	Kerangka Konseptual	61
3.2	Hipotesis Penelitian	63
3.2.1	Hipotesis Pertama.....	63
3.2.2	Hipotesis Kedua	64
3.2.3	Hipotesis Ketiga	65
3.2.4	Hipotesis Keempat	66
3.2.5	Hipotesis Kelima	67
3.2.6	Hipotesis Keenam	67
3.2.7	Hipotesis Ketujuh.....	68
BAB IV METODE PENELITIAN		70
4.1.	Jenis dan Tempat Penelitian	70
4.2.	Unit Analisis.....	70
4.3.	Populasi dan Ukuran Sampel	70
4.3.1	Populasi.....	71
4.3.2	Ukuran Sampel.....	71
4.4.	Metode Pengambilan Sampel.....	71
4.5.	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	72
4.3.3	Lingkungan Kerja Digital (X1).....	72
4.3.4	Kompetensi Digital (X2).....	72
4.3.5	Work-life Balance (Y).....	73
4.3.6	Technostress (Z).....	74
4.6.	Pengukuran Variabel	75
4.7.	Metode Pengumpulan Data.....	76
4.8.	Metode Analisis Data	78
4.8.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	81
4.8.2	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	83
4.8.3	Pengujian Hipotesis.....	86
BAB V HASIL PENELITIAN		88
5.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	88

5.1.1	Profil Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab. Kotabaru	88
5.1.2	Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab. Kotabaru.....	89
5.2	Karakteristik Responden	90
5.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	90
5.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	91
5.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	93
5.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	95
5.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Perangkat Dominan Saat Bekerja	96
5.3	Analisis Deskriptif Jawaban Responden	97
5.3.1	Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Digital	98
5.3.2	Deskriptif Variabel Kompetensi Digital	99
5.3.3	Deskriptif Variabel <i>Technostress</i>	102
5.3.4	Deskriptif Variabel <i>Work-Life Balance</i>	104
5.4	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	105
5.4.1	<i>Convergent Validity</i>	105
5.4.2	<i>Discriminant Validity</i>	111
5.4.3	<i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	114
5.5	Hasil Pengujian Hipotesis	116
5.5.1	Pengaruh <i>Direct Effect</i>	116
5.5.2	Pengaruh <i>Indirect Effect</i>	119
5.5.3	Klasifikasi Tipe Mediasi	120
5.5.4	Pengaruh Variabel <i>Direct</i> dan <i>Indirect</i>	122
5.5.5	<i>R-Square</i>	123
5.5.6	<i>F-Square</i>	124
5.5.7	<i>Q-square Predictive Relevance</i>	125
5.5.8	<i>Standardized Root Mean-Square Residual (SRMR)</i>	127
5.5.9	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	128
5.6	Pembahasan Hasil Penelitian	129
5.6.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Digital terhadap <i>Work-life Balance</i>	130
5.6.2	Pengaruh Kompetensi Digital terhadap <i>Work-life Balance</i>	132
5.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Digital terhadap <i>Technostress</i>	133
5.6.4	Pengaruh Kompetensi Digital terhadap <i>Technostress</i>	135
5.6.5	Pengaruh <i>Technostress</i> terhadap <i>Work-life Balance</i>	137

5.6.6	Pengaruh Lingkungan Kerja Digital terhadap <i>Work-life Balance</i> melalui <i>Technostress</i> sebagai Mediasi	138
5.6.7	Pengaruh Kompetensi Digital terhadap <i>Work-life Balance</i> melalui <i>Technostress</i> sebagai Mediasi	140
5.7	Implikasi Hasil Penelitian	141
5.7.1	Implikasi Teoritis.....	141
5.7.2	Implikasi Manajerial	143
5.7.3	Kontribusi Teoretis Penelitian	145
5.7.4	Ringkasan Arah Kebijakan Berdasarkan Temuan Penelitian	148
5.7.5	Keterkaitan Hasil Penelitian dengan Kebijakan Nasional Transformasi Digital Birokrasi	149
5.7.6	<i>Roadmap</i> Implementasi Implikasi Manajerial	152
5.8	Keterbatasan Penelitian	155
5.8.1	Keterbatasan Cakupan Wilayah	155
5.8.2	Keterbatasan Penelitian dan Arah Penelitian Lanjutan.....	156
BAB VI PENUTUP		158
6.1	Kesimpulan.....	158
6.2	Saran.....	161
DAFTAR PUSTAKA		167
LAMPIRAN.....		172

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Research Gap dan Novelty.....	11
Tabel 2. 1	Ringkasan Teori yang Digunakan dalam Penelitian	26
Tabel 2. 2	Indikator Lingkungan Kerja Digital.....	33
Tabel 2. 3	Indikator Kompetensi Digital.....	38
Tabel 2. 4	Indikator Work-life Balance	44
Tabel 2. 5	Indikator Technostress	48
Tabel 2. 6	Penelitian Terdahulu	50
Tabel 4. 1	Rincian Jumlah Pegawai yang dijadikan Populasi.....	71
Tabel 4. 2	Tabel Instrument Variabel Penelitian	74
Tabel 4. 3	Instrument Skala Likert.....	76
Tabel 4. 4	Interpretasi hasil penilaian kuesioner.....	76
Tabel 4. 5	Rule of Thumbs Uji Validasi dan Reliabilitas Indikator Reflektif	83
Tabel 4. 6	Batasan Nilai R-Square	84
Tabel 4. 7	Nilai F-Square	85
Tabel 5. 1	Status Pegawai Responden.....	90
Tabel 5. 2	Usia Responden.....	91
Tabel 5. 3	Masa Kerja Responden	93
Tabel 5. 4	Unit Kerja Responden.....	95
Tabel 5. 5	Perangkat Dominan Saat Bekerja Responden.....	96
Tabel 5. 6	Interval Koefisien.....	98
Tabel 5. 7	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Digital.....	98
Tabel 5. 8	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Digital.....	100
Tabel 5. 9	Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Technostress</i>	102
Tabel 5. 10	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Work-Life Balance	104
Tabel 5. 11	Nilai Outer Loading	106
Tabel 5. 12	Nilai Outer Loading Valid	109
Tabel 5. 13	Nilai Average Variance Extracted	111
Tabel 5. 14	<i>Heterotrait-monotrait ratio</i> (HTMT).....	112
Tabel 5. 15	<i>Cross Loadings</i>	113

Tabel 5. 16 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	115
Tabel 5. 17 <i>Path Coefficient</i>	117
Tabel 5. 18 <i>Indirect Effect</i>	119
Tabel 5. 19 Tabel Klasifikasi Mediasi	121
Tabel 5. 20 <i>Total Effect</i>	122
<i>Tabel 5. 21 R-Square</i>	123
<i>Tabel 5. 22 F-Square</i>	125
<i>Tabel 5. 23 Q-Square</i>	126
<i>Tabel 5. 24 Standardized Root Mean-Square Residual (SRMR)</i>	127
Tabel 5. 25 Tabel Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	128
Tabel 5. 26 Ringkasan Arah Kebijakan	148
Tabel 5. 27 <i>Roadmap</i> Implementasi Implikasi Manajerial	152

DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
Gambar 1. 1 Kejadian Aktivitas Kerja Akhir Pekan per Bulan tahun 2025	2
Gambar 1. 2 Grafik Klaim E-Absensi tahun 2025	3
Gambar 1. 3 Grafik Pemeliharaan Perangkat TIK tahun 2025	4
Gambar 1. 4 Grafik Klasifikasi Peserta Bimtek Digital & Non Digital tahun 20256	
Gambar 4. 1 Konseptualisasi Model Variabel Penelitian	80
Gambar 5. 1 Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kotabaru	88
Gambar 5. 2 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab. Kotabaru.....	89