

Mental health pekerja Generasi Z: technostress dan burnout

Kristin Handayani^{1*}, Rona Guines Purnasiwi²

¹Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jl. Yos Sudarso Kav 87, Sunter, Jakarta, 14350, Indonesia.

²Program Studi Teknik Informatika, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jl. Yos Sudarso Kav 87, Sunter, Jakarta, 14350, Indonesia.

*Corresponding author email address: kristin.handayani@wikkiangie.ac.id

Abstract: *Lack of impulse control over excessive technology consumption causes addiction and affects mental health in this digital era. Generation Z as a massive organic workforce in the use of technology is vulnerable to mental health disorders. Previous research on the effects of excessive internet use shows that workers who are involved without control are vulnerable to technological stress. Differences in work attitudes become fatigue that intervenes in the mental health of Generation Z in the workplace. The main objective of this study is to verify whether there is an influence between technostress and burnout on the mental health of Generation Z. This study involved 55 respondents. Indicator of Mental Health Scale, indicators for measuring technostress, and indicators to measure the level of burnout for measure influence. With SPSS 31 show that the highest technostress is related to the speed of technology that is greater than the limits of individual capabilities of Gen Z. The highest burnout is due to the feeling of perception of responses in the workplace. The regression model explains 63.1% of the variance in mental health ($R^2 = 0.631$). Future implications require more in-depth research linking the work ecosystem with Millennials and Generation X.*

Keywords: *mental health, technostress, burnout, generasi z*

Cite: Handayani, K., & Purnasiwi, R.G. (2026). Mental health pekerja generasi Z: technostress dan burnout. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 39-57. <https://doi.org/10.46806/jm.v15i1.1927>

Copyright © Jurnal Manajemen.

All rights reserved

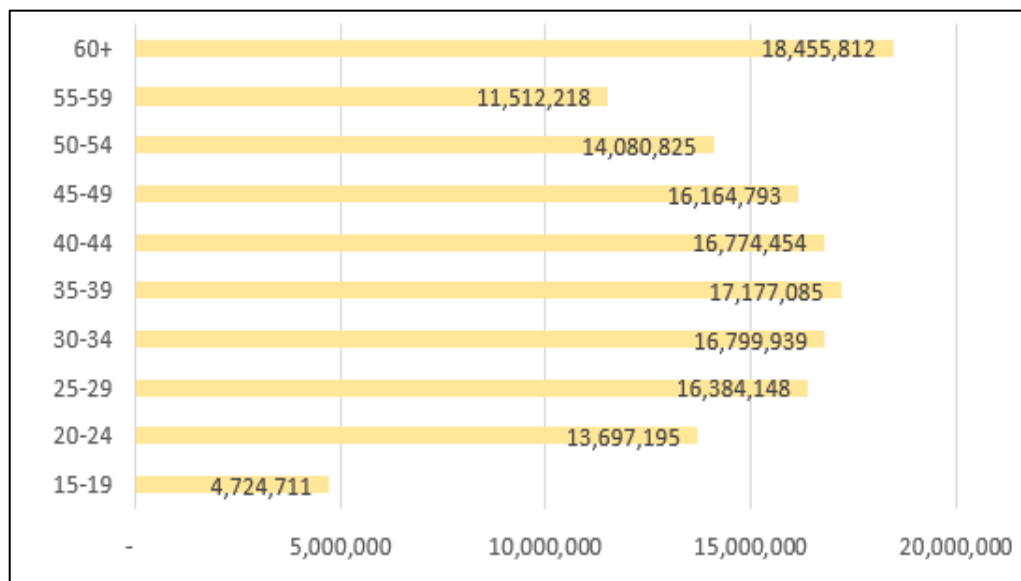


1. Pendahuluan

Generasi Z sebagai individu yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 adalah generasi pertama yang secara organik bertumbuh dalam pesatnya dunia digital. Saat ini Generasi Z (selanjutnya disebut Gen Z) tengah memasuki dunia kerja dengan perspektif yang segar dan inovatif, membawa kondisi dan nilai-nilai yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Gen Z tidak hanya memprioritaskan stabilitas finansial, tetapi juga mencari makna dan tujuan dalam setiap pekerjaan yang mereka jalani. Keterampilan teknologi yang kuat menjadi aset utama mereka, sekaligus menciptakan tantangan baru dalam lingkungan kerja. Dengan kesadaran tinggi akan pentingnya *mental health*, Gen

Z menuntut pembaruan cara perusahaan mendukung keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Keberadaan Gen Z di pasar kerja bukan hanya tentang kontribusi individu, tapi juga berpotensi menjadi katalisator perubahan positif yang lebih luas bagi perkembangan masyarakat dan ekonomi negara. Dengan memperhatikan nilai dan kebutuhan mereka, negara dapat membangun ekosistem kerja yang lebih inklusif dan berdampak, berkontribusi pada kesejahteraan kolektif bangsa.

Di Indonesia, proporsi Angkatan kerja dari Gen Z mulai meningkat dan segera mengganti generasi kerja di atasnya. Angkatan Kerja Aktif Bekerja Menurut Golongan Umur Tahun 2025 (Badan Pusat Statistik, 2025) memperlihatkan jumlah pekerja per usia melalui Gambar 1.



Gambar 1. Angkatan Kerja Aktif Bekerja Menurut Golongan Umur Tahun 2025. Sumber : Badan Pusat Statistik (2025)

Berdasarkan Gambar 1, tampak bahwa Angkatan Kerja Gen Z adalah mereka yang saat ini berada pada golongan usia 15 sampai dengan 29 tahun. Angkatan ini segera mendominasi angkatan kerja. Kesiapan Gen Z menjadi syarat dalam menyediakan angkatan kerja yang lebih produktif, handal, sehat jasmani dan rohani.

Sejalan dengan *timeline* diawalinya historis pandemi Covid 19, telah terjadi anomali dalam perubahan dan ekspektasi sosial yang didukung tekanan penggunaan teknologi massif dan mendalam, nyata telah menyebabkan peningkatan masalah *mental health* di semua kalangan, termasuk di angkatan Gen Z. Menurut Nardi et al (2024), derasnya informasi dan fakta-fakta *hustle culture* yang terjadi di perusahaan menjadi stimulasi di balik *mental health* yang telah mempengaruhi cara pandang pekerja Gen Z terhadap isu ini. Meskipun Gen Z lebih terbuka mengenai *mental health* dibandingkan generasi sebelumnya, Gen Z enggan mencari bantuan saat

mengalami gangguan dalam *mental health* terutama keterkaitannya dengan ekosistem di tempat kerja.. Selain itu, paparan aktif media sosial berkontribusi pada perbandingan sosial yang negatif dan masalah citra diri, yang semakin memperburuk kondisi mental Gen Z.

Sebelumnya, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa penggunaan media sosial dapat berdampak negatif pada *mental health* remaja. Misalnya, studi komparatif oleh Shibuya et al. (2025), Pretorius et al. (2022) menunjukkan hubungan antara waktu yang dihabiskan di media sosial dengan peningkatan tingkat kecemasan dan depresi menjadi persoalan *mental health* di generasi muda pada negara-negara Asia. Penelitian oleh Pretorius, et al. (2022) menegaskan pentingnya intervensi awal dalam mengatasi masalah *mental health* generasi muda. Untuk itulah Nardi et al (2024) menggambarkan adanya kebutuhan mendesak untuk mengatasi isu *mental health* di kalangan Generasi Z di Indonesia.

Technostress merujuk pada stres yang dihasilkan dari penggunaan teknologi, seperti tekanan untuk selalu terhubung upaya untuk terus melakukan perbandingan dengan orang lain di media sosial, serta informasi berlebihan yang diterima. *Mental health* sangat dipengaruhi oleh tingkat *technostress* yang dialami. Ketika individu merasa tertekan oleh tuntutan teknologi, mereka cenderung mengalami peningkatan kecemasan dan stres, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kesejahteraan mental mereka (Kelloway, et al. 2023).

Mental health yang terkelola baik membuat pekerja dapat bekerja produktif. Individu yang memiliki kapasitas coping yang baik cenderung lebih mampu mengatasi stres dan tuntutan hidup sehari-hari. Sebaliknya, ketika *mental health* terganggu, risiko mengalami *burnout* meningkat. Sebuah survei yang dilakukan oleh lembaga kesehatan mengungkapkan bahwa lebih dari 30% remaja mengalami kecemasan atau depresi. Namun, banyak yang tidak mendapatkan dukungan profesional yang dibutuhkan.

Fenomena Gen Z sangat menarik dan menjadi sangat penting untuk dapat didalami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *mental health* Generasi Z di Indonesia, serta upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam menciptakan lingkungan yang lebih mendukung mereka. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada *technostress* dan dampaknya terhadap *mental health*, intervensi yang lebih efektif dapat dirancang untuk membantu mereka mengelola dan mengurangi stres yang diakibatkan oleh teknologi. Penelitian ini bertujuan mengkaji aspek *mental health* melalui potensi *technostress* serta *burnout* yang dialami Generasi Z di dunia kerja.

Penelitian ini menyampaikan nilai baru dengan mengeksplorasi interaksi kompleks antara *technostress*, *burnout*, terhadap *mental health*. di kalangan pekerja Gen Z di Indonesia. Melalui studi ini, dapat dipahami bagaimana *technostress* berfungsi sebagai faktor pemicu yang berkontribusi

pada *mental health* dan juga bagaimana *burnout* juga sebagai pemicu *mental health* pada pekerja Gen Z.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. *Mental Health*

Mental health merupakan aspek fundamental dari kesejahteraan individu yang tidak hanya mencakup pemahaman akan potensi diri, tetapi juga kemampuan untuk menghadapi tekanan hidup sehari-hari dan berkontribusi secara produktif kepada masyarakat. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), kesehatan mental menjadi kunci dalam mencapai kehidupan yang seimbang dan bermanfaat (Ardiansyah, et al., (2023:2). Kemudian, Menurut Fakhriyani dalam Ardiansyah, et al, (2023:2), *mental health* dipahami sebagai kondisi di mana individu sehat secara tubuh, pikiran, dan emosi relative sepanjang hidupnya. Ini berarti bahwa seseorang mampu mengambil tanggung jawab atas diri sendiri, mencapai adaptasi yang baik dalam berbagai situasi, serta mengikuti norma-norma sosial dan praktik budaya yang ada di sekitarnya. Dengan demikian, kesehatan mental bukan hanya mengenai kesejahteraan individu, tetapi juga bagaimana mereka berinteraksi dan berkontribusi pada masyarakat. Menurut Bastaman, et al., dalam Ardiansyah, et al., (2023:2), *mental health* seseorang dapat dilihat dari tiga indikator, yaitu orientasi klasik, orientasi penyesuaian diri, dan orientasi pengembangan potensi.

2.2. *Technostress*

Menurut Brod dalam Suhardiman & Saragih (2022), *Technostress* adalah suatu kondisi yang muncul akibat kesulitan individu dalam mengelola dan beradaptasi dengan penggunaan teknologi secara efektif dan sehat. Hal ini dapat menyebabkan berbagai dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik seseorang, terutama ketika teknologi menjadi beban yang sulit untuk ditangani. Adapun menurut Levinson dalam Suhardiman & Saragih (2022), *technostress* merupakan Pengaruh berlebihan dari penggunaan teknologi dapat mengakibatkan berbagai efek negatif pada kehidupan para karyawan. Hal ini seringkali menciptakan tantangan dalam keseimbangan kerja-hidup dan dapat menurunkan produktivitas serta kesehatan mental mereka. Sedangkan menurut Arnetz dan Wiholm dalam Suhardiman & Saragih (2022). *Technostress* adalah kondisi yang muncul sebagai dampak dari penggunaan teknologi dan komputer dalam lingkungan kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan masalah yang berkaitan dengan kesehatan mental dan psikologis, seperti kecemasan, stres, dan kelelahan, akibat ketidakmampuan untuk mengelola tuntutan teknologi secara efektif. Terakhir, menurut Tarafdar, et al., dalam Ningtyas & Sugiarto (2022), *technostress* adalah bentuk stress akibat kesulitan dalam penggunaan teknologi yang berdampak pada kondisi fisik dan mental seseorang sehingga mengganggu dalam performa

kerjanya. Menurut Suhardiman & Saragih (2022) *technostress* dibagi menjadi lima dimensi yaitu *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity*, *techno-insecurity* dan *techno-uncertainty*.

2.3. *Burnout*

Burnout didefinisikan sebagai respons terhadap stres berkepanjangan yang timbul akibat bekerja secara berlebihan dalam jangka waktu lama di bawah tekanan tinggi. Kondisi ini dianggap krusial karena memiliki kaitan erat dengan penurunan kinerja dan kesejahteraan karyawan, khususnya bagi mereka yang memiliki beban kerja berat dan merasa kontribusinya kurang dihargai (Rizki, dkk., 2016). Salah satu faktor pencetus *burnout* adalah kualitas hubungan sosial yang diterima dari kolega. Oleh karena itu, sangat penting bagi lingkungan kerja untuk menciptakan menumbuhkan relasi yang sehat dan saling mendukung antar pekerja (Aziah & Putrianti, 2018). Komunikasi yang terjalin baik antar kolega terbukti menjadi strategi efektif untuk meredam gejala *burnout*.

Media sosial sering kali menjadi pemicu utama tekanan psikologis akibat ekspektasi sosial yang tidak realistis, ketergantungan terhadap validasi digital, serta meningkatnya rasa takut tertinggal atau *Fear of Missing out* (FOMO). Selain itu, budaya kerja tanpa batas yang didorong oleh teknologi juga memicu stres kronis dan kelelahan mental (*burnout*). Untuk mengatasi dampak negatif ini, diperlukan strategi seperti pengelolaan waktu layar, praktik kesadaran digital (*digital mindfulness*), interaksi sosial langsung, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Roslandi, 2025).

Individu yang nyata merasakan adanya interaksi dengan lingkungannya dengan lebih mendapatkan kenyamanan dan perhatian akan meningkatkan rasa percaya diri mereka dibandingkan dengan individu yang minim didukung sosial (Labib, 2013, dalam Aziah & Putrianti, 2018). Stres karyawan yang minim perhatian memiliki konsekuensi variatif, baik yang bersifat positif maupun negatif. Seperti yang dinyatakan oleh Contreras et al. (2020), efek positif dari stres dapat meningkatkan performa kerja secara fungsional, sementara efek negatifnya dapat mengganggu atau merusak kinerja secara disfungsional.

Semua ini tergantung tingkat tekanan yang dialami. Bila tak ada tantangan dalam pekerjaan, kinerja cenderung rendah karena kurangnya motivasi untuk menghadapi situasi sulit. Namun, dengan peningkatan stres, kinerja cenderung membaik. Stres dalam jumlah tertentu mendorong karyawan memaksimalkan potensi mereka dalam memenuhi beragam tuntutan pekerjaan, tentunya dalam batas kapasitas yang dapat diterima oleh mereka.

3. *Metode*

Objek penelitian ini adalah pekerja Gen Z yang lahir di tahun 1997 sampai 2012. Fokus penelitian adalah *mental health*, *technostress* dan *burnout*.

Subjek dari penelitian ini adalah pekerja Gen Z yang lahir antara tahun 1997 sampai dengan tahun 2012.

3.1. Variabel Penelitian

Variabel pertama yaitu *mental health* sebagai variabel terikat, diadopsi *World Health Organization* (2015), melalui indikator *The Workplaces Stress Scale*. Variabel independent pertama adalah *Technostress* dengan indikator yang diadopsi dari Brakus et al. (2009), yaitu *Techno Invasion, Techno Overload, Techno Complexity, Techo Insecurity, Techno Uncertainty*. Variabel independent kedua adalah *Burnout*, dengan indikator yang diadopsi dari Baron & Greenberg (2003), yaitu *physical exhaustion, emotional exhaustion, diminished personal dan depersonalization*.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data yang relevan. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel *mental health, technostress, dan burnout* karyawan Gen Z. Penilaian untuk jawaban responden menggunakan skala likert lima tingkat: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju), dengan skor masing-masing dari 1 hingga 5. Pengumpulan data dilaksanakan dari bulan Oktober 2025 sampai dengan Desember 2025. Skor pada variabel *Mental Health* yang lebih tinggi menunjukkan tingkat distress psikologis yang lebih tinggi. Dengan demikian, peningkatan skor merepresentasikan penurunan kondisi kesehatan mental.

3.3. Teknik Analisis Data

Tahap analisis data dengan uji instrument, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Tahap selanjutnya adalah uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Langkah berikutnya terdiri dari uji hipotesis, yang akan dilakukan dengan analisis regresi linier untuk menilai pengaruh *technostress* dan *burnout* terhadap *mental health* pekerja Generasi Z.

4. Hasil

4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Pertama, hasil menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361), sehingga dinyatakan valid. Namun, terdapat satu butir pernyataan pada variabel *Technostress* (X1.1) yang memiliki nilai r hitung di bawah r tabel sehingga butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis selanjutnya. Kedua, untuk menguji validitas *questionnaire variabel burnout*. Secara detail *item questionnaire* tersebut tersaji pada

Lampiran 2. Data menampakkan bahwa seluruh nilai r hitung di atas 0,3610. Artinya seluruh *item* pertanyaan terkait variabel tersebut valid. Ketiga, uji validitas *questionnaire* variabel *mental health*, nilai R table (0,05 28) = 0,3610. Secara detail *item questionnaire* tersebut tersaji pada Lampiran 3. Berdasarkan Lampiran 3, dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel, begitu juga sebaliknya. Apabila r hitung $< r$ table maka tidak valid. Terbukti semua nilai r hitung di atas 0,3610. Semua *item* pertanyaan pada variabel *mental health* valid.

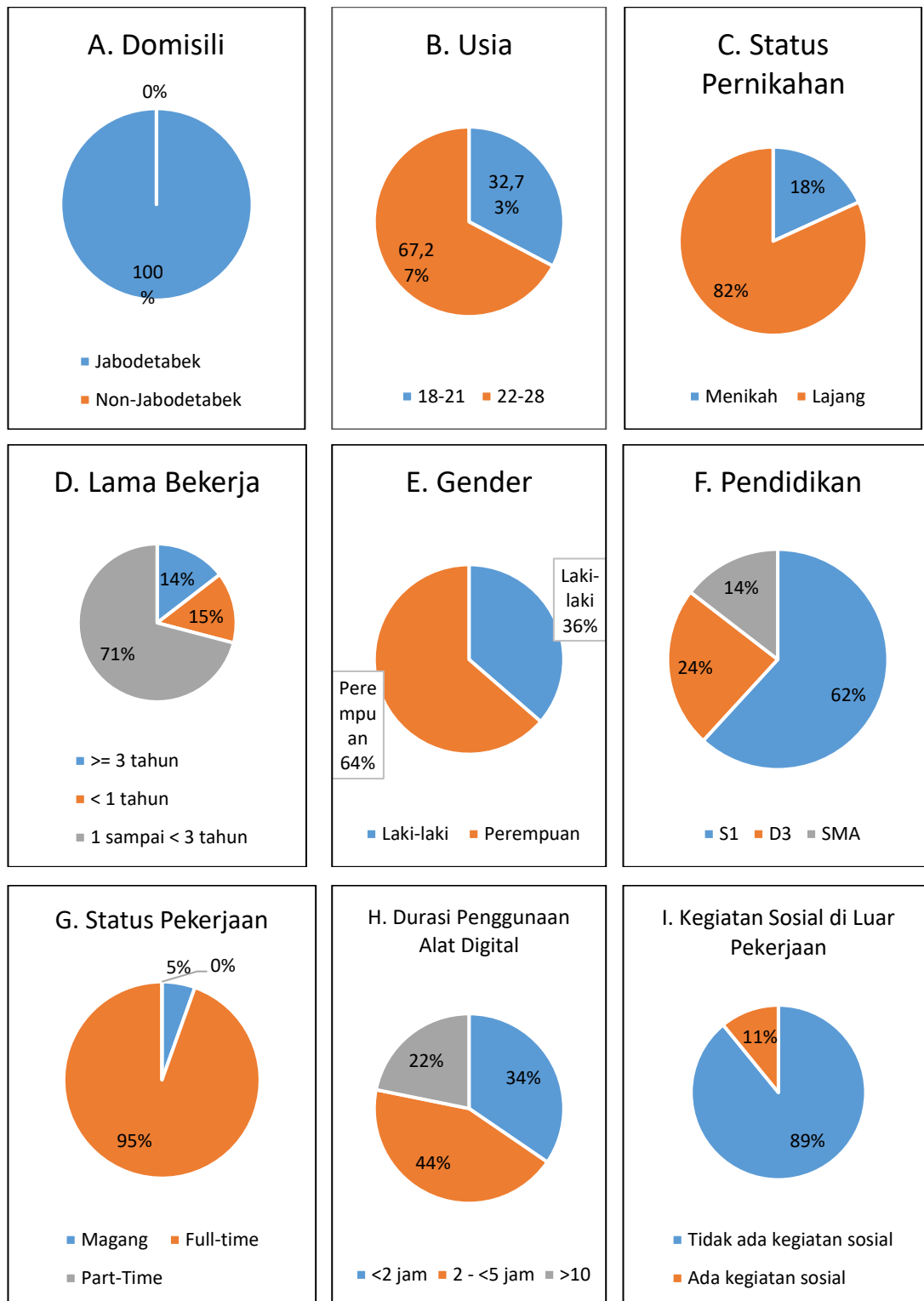
4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (CA). Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai di atas 0,600 dianggap memadai. Pertama, berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai CA sebesar 0,793 untuk *Questionnaire Technostress*. Artinya instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel technostress memiliki tingkat konsistensi baik. Kedua, untuk *Questionnaire Burnout* diperoleh nilai CA sebesar 0,960. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel burnout memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Ketiga, untuk *Questionnaire Mental health* diperoleh nilai CA sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel mental health memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

4.3. Data Deskriptif Responden

Analisis deskriptif memberikan gambaran umum terkait kelompok responden, yang memungkinkan peneliti untuk melakukan interpretasi yang lebih mendalam terhadap data yang diperoleh. Gambar 2 menyajikan ringkasan analisis deskriptif dari responden yang berpartisipasi dalam penelitian.

Berdasarkan Gambar 2 terkait karakteristik profil responden, tergambar bahwa 100% berada di wilayah tinggal Jabodetabek, berusia range 22-28 tahun 67,27%, 82% lajang, mayoritas 71% bekerja dalam rentang 1 sampai 3 tahun, 64% berjenis kelamin wanita, mayoritas 62% berpendidikan S1, mayoritas status pekerjaan full timer, mayoritas 44% menggunakan alat digital selama 2-5 jam, dan mayoritas sebesar 89% tidak memiliki kegiatan sosial rutin di luar waktu kerjanya.



Gambar 2. Karakteristik Responden

4.4. Analisis Deskriptif

Pertama, Informasi mengenai frekuensi dan intensitas *technostress* disajikan dalam Tabel 1. Tampak bahwa bila akumulatif mean pertanyaan 2 sampai 10 adalah 28,49, maka mean sebenarnya adalah 3,17. Hasil yang

diperoleh bahwa *mean* terendah pada X1.6 dan *mean* tertinggi adalah X1.3. Untuk pertanyaan di bawah *mean* adalah X1.5, X1.6, X1.7 dan X1.8.

Tabel 1. Data Statistik *Technostress* Responden

Butir Pernyataan	<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
X1.2	3,436	3	1	5
X1.3	4,255	4	2	5
X1.4	4,018	4	1	5
X1.5	2,673	3	1	5
X1.6	2,455	3	1	5
X1.7	2,655	3	1	5
X1.8	2,546	2	1	5
X1.9	2,582	3	1	5
X1.10	3,873	4	2	5
<i>Technostress</i> (Total)	3,166	4	1	5

Kedua, untuk Informasi mengenai frekuensi dan intensitas *burnout*, disajikan dalam Tabel 2. Tampak bahwa bila akumulatif *mean* pertanyaan 1 sampai 15 adalah 29,56, maka *mean* sebenarnya adalah 1,97. Hasil yang diperoleh bahwa *mean* terendah pada X2.1 dan *mean* tertinggi adalah X2.9. Untuk pertanyaan di bawah *mean* adalah X2.1, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.13 dan X2.14.

Tabel 2. Data Statistik *Burnout* Responden

Butir Pernyataan	<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
X2.1	1,782	2	1	5
X2.2	2,000	2	1	5
X2.3	1,873	2	1	5
X2.4	1,926	2	1	5
X2.5	1,891	2	1	5
X2.6	1,909	2	1	5
X2.7	1,800	1	1	5
X2.8	1,982	1	1	5
X2.9	2,255	2	1	5
X2.10	2,018	2	1	5
X2.11	2,000	2	1	5
X2.12	2,273	2	1	5
X2.13	1,800	2	1	5
X2.14	1,855	2	1	5
X2.15	2,236	2	1	5
<i>Burnout</i> (Total)	1,973	2	1	5

Selanjutnya untuk Informasi mengenai frekuensi dan intensitas *mental health*, disajikan dalam Tabel 3. Tampak bahwa bila akumulatif *mean* pertanyaan 1 sampai 15 adalah 29,56, maka *mean* sebenarnya adalah 2,34. Hasil yang diperoleh bahwa *mean* terendah pada Y2 dan *mean* tertinggi adalah Y3. Untuk pertanyaan di atas *mean* adalah Y3, Y4 dan Y7.

Tabel 3. Data Statistik *Mental Health* Responden

Butir Pernyataan	Mean	Median	Min	Max
Y.1	2,055	2	1	5
Y.2	2,036	2	1	5
Y.3	3,018	3	1	5
Y.4	2,527	3	2	5
Y.5	2,164	2	2	5
Y.6	2,255	2	1	5
Y.7	2,382	2	1	5
Y.8	2,309	2	1	5
Mental Health (Total)	2,343	2	1	5

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data dalam mengikuti pola distribusi normal. Histogram digunakan dalam menggambarkan frekuensi setiap interval data dan bentuk distribusi data yang diperoleh. Tabel 4 menyajikan hasil uji normalitas berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel *technostress*, *burnout*, dan *mental health*.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	N	Statistik K-S	Sig. (p-value)
<i>Technostress</i>	55	0,127	0,027
<i>Burnout</i>	55	0,128	0,025
<i>Mental Health</i>	55	0,139	0,010

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig.) untuk variabel *Technostress* sebesar 0,027, *Burnout* sebesar 0,025, dan *Mental Health* sebesar 0,010. Seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,05, data tidak berdistribusi normal. Namun demikian, mengingat jumlah sampel dalam penelitian ini relatif memadai, analisis regresi tetap dapat dilakukan dengan mempertimbangkan asumsi *robust* terhadap penyimpangan normalitas.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5 menyajikan hasil analisis koefisien regresi yang mencakup nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan toleransi kolinearitas untuk variabel independen X1 dan X2. Nilai VIF yang rendah dan toleransi yang tinggi menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan antara kedua variabel tersebut, sehingga hasil analisis dapat diandalkan.

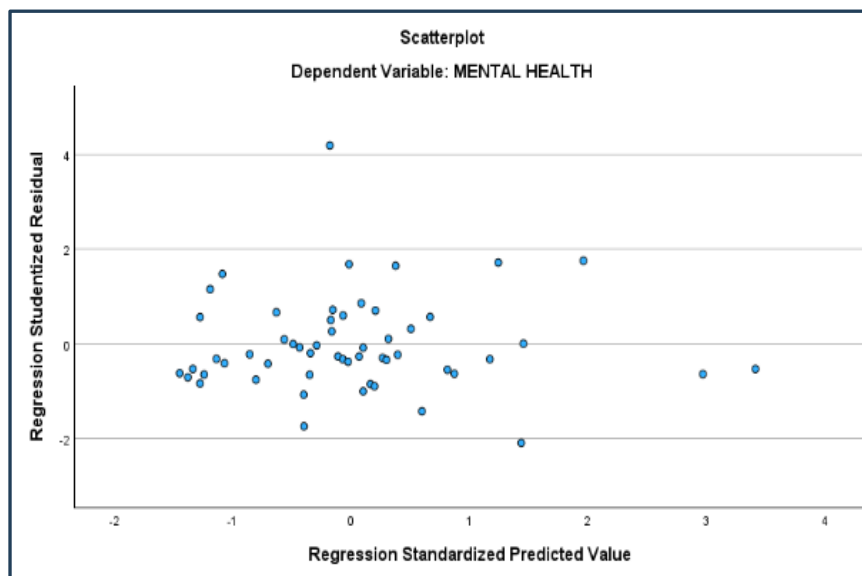
Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai VIF variabel X1 dan X2 adalah 1,114 dan itu di bawah 10 (memenuhi tidak terjadi multikolinearitas), sedangkan toleransi kolinearitasnya 0,874 (di atas 0,1) sehingga terbukti tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Technostress</i>	0,874	1,114
<i>Burnout</i>	0,874	1,114

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Pada *scatterplot* dibutuhkan pola menyebar. Gambar 3 merupakan *scatterplot* yang menunjukkan hubungan antara nilai prediksi terstandarisasi regresi dan residu terstandarisasi untuk variabel dependen, yaitu *mental health*.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

4.6. Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1. *Mental Health* berdasarkan *Technostress* dan *Burnout*

Untuk menguji pengaruh simultan *technostress* dan *burnout* terhadap *mental health*, dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian koefisien regresi disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Regresi Model *Mental Health* berdasarkan *Technostress* dan *Burnout*

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,380	3,138	–	0,121	0,904
<i>Technostress</i>	0,194	0,114	0,153	1,697	0,098
<i>Burnout</i>	0,434	0,054	0,727	8,058	<0,001

Berdasarkan Tabel 6, variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *mental health* ($\beta = 0,727$; $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin tinggi skor *mental health* dalam model ini. Sementara itu, *technostress* memiliki nilai p sebesar $0,098$ ($> 0,05$), sehingga secara statistik tidak signifikan dalam model regresi berganda. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *burnout* dikontrol dalam model, kontribusi *technostress* terhadap variasi *mental health* menjadi tidak signifikan. Nilai konstanta tidak signifikan ($p = 0,904$), namun dalam analisis regresi, signifikansi konstanta bukan merupakan fokus utama interpretasi.

4.6.2. Mental Health berdasarkan Technostress

Koefisien regresi untuk model digunakan untuk mengkaji hubungan antara *technostress* dan *mental health*. Tabel 7 ini mencakup nilai koefisien, kesalahan standar, nilai t , dan signifikansi statistik dari variabel *technostress*.

Tabel 7. Koefisien Regresi Model *Mental Health* berdasarkan *Technostress*

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	3,894	4,613	–	0,844	0,402
<i>Technostress</i>	0,521	0,159	0,411	3,28	0,002

Berdasarkan Tabel 7, koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel *technostress* memiliki pengaruh signifikan terhadap *mental health*, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,002$ yang lebih kecil dari $0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruh ini adalah signifikan secara statistik. Nilai koefisien untuk *technostress* adalah $0,521$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam *technostress* akan meningkatkan *mental health* sebesar $0,521$ unit. Sementara itu, nilai untuk konstanta menunjukkan nilai *mental health* saat variabel *technostress* bernilai nol. Meskipun konstanta tidak signifikan dengan nilai p sebesar $0,402$, fokus utama tetap pada pengaruh *technostress* yang signifikan dalam model ini. Berdasarkan hasil analisis, nilai t hitung sebesar $3,280$ lebih besar daripada t tabel yang sebesar $2,007$ (T $0,025$; 52), menunjukkan *technostress* berkontribusi terhadap perubahan pada *mental health*.

4.6.3. Mental Health berdasarkan Burnout

Koefisien regresi untuk model digunakan untuk mengkaji hubungan antara *burnout* dan *mental health*. Tabel 8 memperlihatkan kondisi model ini.

Tabel 8. Koefisien Regresi Model *Mental Health* berdasarkan *Burnout*

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	4,954	1,631	–	3,038	0,004
<i>Burnout</i>	0,466	0,051	0,781	9,103	<0,001

Berdasarkan Tabel 8 koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap *mental health*, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruh ini adalah signifikan secara statistik. Nilai koefisien untuk *burnout* adalah 0,466. Sementara itu, nilai untuk konstanta menunjukkan nilai *mental health* saat variabel *technostress* bernilai nol. Konstanta signifikan pada taraf 5% ($p = 0,004$), fokus utama tetap pada pengaruh *burnout* yang signifikan dalam model ini. Berdasarkan hasil analisis, nilai *t* hitung sebesar 9,103 lebih besar daripada *t* tabel yang sebesar 2,007 ($T_{0,025; 52}$), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *burnout* terhadap *mental health*. *Burnout* berkontribusi terhadap perubahan pada *mental health*.

4.7. Hasil Analisis Varians

Analisis varians dilakukan untuk menguji signifikansi model regresi secara simultan. Hasilnya disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil ANOVA Model Regresi Burnout dan *Technostress* terhadap *Mental Health*

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1717,357	2	858,679	44,337	<0,001
Residual	1007,079	52	19,367		
Total	2724,436	54			

Berdasarkan Tabel 9 tampak bahwa nilai total untuk regresi adalah 1717,357, sedangkan residualnya adalah 1007,079, dengan total variasi sebesar 2724,436. Nilai *F* yang diperoleh adalah 44,337, yang menunjukkan bahwa model regresi ini sangat signifikan dalam menjelaskan variasi *mental health*. Nilai *p* (signifikansi) yang dihasilkan kurang dari 0,001, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model ini berkontribusi secara signifikan terhadap *mental health*. Ini berarti kita dapat menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa *technostress* dan *burnout* berdampak penting terhadap *mental health*.

5. Pembahasan

Analisis varians (ANOVA) menunjukkan bahwa *burnout* dan *technostress* memiliki pengaruh signifikan terhadap *mental health*. Hasilnya menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam *mental health*, dengan nilai *F* 44,337 menunjukkan signifikansi yang sangat tinggi ($p < 0.001$). Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang mengalami tingkat *burnout* dan *technostress* yang lebih tinggi cenderung memiliki masalah *mental health* yang lebih besar.

Dalam konteks penelitian ini, *burnout* faktor dominan dalam memengaruhi *mental health* dibandingkan *technostress*, yang sejalan dengan temuan sebelumnya di industri maritim. Persamaan dengan konteks Gen Z sebagai generasi *digital-native*, mereka sangat dimungkinkan mengalami *technostress* yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan risiko *burnout* dan mengurangi kesejahteraan mental. Dengan demikian, penting untuk mengeksplorasi bagaimana budaya digital diterapkan dapat dioptimalkan untuk mendukung kesejahteraan Gen Z dalam lingkungan kerja yang semakin digital.

Technostress secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *mental health*. Namun, ketika dianalisis secara simultan bersama *burnout*, pengaruh *technostress* menjadi tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa *burnout* memiliki peran yang lebih dominan dalam menjelaskan variasi *mental health* pekerja Gen Z, mirip dengan temuan Kot et al. (2025) dan Marsh et al (2024), yang menemukan *overload* informasi dan kecuatiran tidak *update* menjadikan munculnya stress, *burnout* dan gangguan *mental health* dalam *Digital Workplace*. *Burnout* berfungsi sebagai penghubung yang memperburuk risiko terhadap kesejahteraan mental, hal ini sejalan dengan penelitian oleh Marrinhas et al. (2023), yang mengeksplorasi pengalaman *technostress* dan *burnout* di kalangan pengajar tinggi selama pandemi. Temuan ini relevan, mengingat Gen Z, sebagai generasi *digital-native*, lebih rentan terhadap stres dari tuntutan digital yang meningkat.

Lebih jauh, penelitian oleh Xue Li et al. (2025) menyoroti peran sumber daya digital dalam memoderasi *technostress*, memberikan perspektif tambahan terhadap temuan penelitian ini bahwa lingkungan kerja yang kaya akan sumber daya digital dapat membantu meredakan dampak negatif dari *technostress*. Sementara itu, penelitian oleh Guerrero et al. (2025) mengaitkan efek sistematis dari *technostress* di tempat kerja terhadap kesehatan mental, menunjukkan bahwa pendekatan holistik diperlukan untuk mengatasi tantangan ini secara menyeluruh. Penelitian Nisha Sharma (2025) memperkuat saran untuk mengembangkan strategi yang lebih baik dalam menanggulangi *technostress* di ekonomi gig, yang dapat pula diadaptasi untuk mendukung kesejahteraan Gen Z di lingkungan kerja digital. Dengan mengintegrasikan hasil penelitian ini, penting bagi organisasi untuk fokus pada peningkatan kemampuan manajerial dan pemanfaatan teknologi yang lebih efisien untuk menciptakan lingkungan kerja menyenangkan bagi seluruh generasi. Melalui pendekatan proaktif terhadap *technostress* dan *burnout*, diharapkan kesejahteraan mental dan produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan di era digital yang terus berkembang.

Ukuran sampel yang beragam antara penelitian dapat mempengaruhi generalisasi hasil. Studi Marrinhas et al. (2023) melibatkan pengajar di pendidikan tinggi mencerminkan karakteristik unik dari populasi tersebut, yang tidak dapat digeneralisasi ke semua kelompok usia, termasuk Gen Z. Perbedaan budaya juga memainkan peran penting; Ash dan Karmakar (2025)

menyatakan dinamika digital di tempat kerja dapat bervariasi secara signifikan lintas budaya dan industri. Figueroa dan Garcia (2025) menyampaikan fakta unik kehadiran AI dalam *technostress* dan *burnout* di industri manufaktur. Ketika mengevaluasi hasil penelitian yang berhubungan dengan *burnout*, *technostress*, dan kesehatan mental, penting untuk mempertimbangkan konteks serta faktor lain, sehingga analisis menjadi komprehensif dan akurat (Bernburg et al. 2025).

6. Kesimpulan

Burnout merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap *mental health* pekerja Gen Z. Sementara itu, *technostress* hanya menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, namun tidak signifikan ketika dianalisis secara simultan bersama *burnout*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *burnout* menjadi faktor dominan dalam menjelaskan variasi *mental health*.

Implikasi manajerial mengarahkan manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan *burnout* dan *technostress*, serta merancang program dukungan yang efektif. Mengimplementasikan pelatihan kesejahteraan mental, menetapkan kebijakan kerja yang fleksibel, dan meningkatkan komunikasi dalam tim dapat membantu mengurangi tingkat stres di tempat kerja, yang meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

Saran untuk penelitian di masa depan membutuhkan studi jangka panjang untuk memahami dampak jangka panjang dari *burnout* dan *technostress* terhadap *mental health* pekerja Gen Z selain perlunya mengembangkan serta menguji program intervensi yang dirancang untuk mengurangi *burnout* dan *technostress*.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, S., Tribakti, I., Suprpto, Y., Febriani, I., Saripah, E., Kuntoadi, G. B., Zakiyah, Kusumawaty, I., Rahayu, M., Putra, E. S., Kurnia, H., Narulita, S., Juwariah, T., & Akhriansyah, M. (2023). *Kesehatan mental* (Cetakan pertama). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Ash, S., & Karmakar, R. (2025). Addressing digital distraction at work: A systematic literature review. In *Book chapter*. CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781032715377-17>
- Aziah, S. N., & Putrianti, F. G. (2018). Interaksi sosial dengan burnout pada karyawan PT. Dasar Karya Utama. *Jurnal Spirits*, 8(2), 18–31. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/spirit/article/view/6717/3018>
- Bernburg, M., Gebhardt, J., & Groneberg, D. (2025). Impact of digitalization in dentistry on technostress, mental health, and job satisfaction: A quantitative study. *Healthcare*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/healthcare13010072>

- Contreras, F., Espinosa, J. C., & Esguerra, G. A. (2020). Could personal resources influence work engagement and burnout? A study in a group of nursing staff. *SAGE Open*, 10(1), 2158244019900563. <https://doi.org/10.1177/2158244019900563>
- Figueroa, A., & Garcia, A. (2025). The dual impact of AI on burnout and technostress in manufacturing workplaces. *European Conference on Innovation and Entrepreneurship*, 20(1), 892–897. <https://doi.org/10.34190/ecie.20.1.3863>
- Guerrero, E., Villamizar, C., Salazar, M., Morales, D., Hernández, C., & Valdivieso, Ó. (2025). Systematic review on the effects of workplace technostress on mental health. *Gaceta Médica de Caracas*, 133(S1), S311–S325. <https://doi.org/10.47307/GMC.2025.133.s1.27>
- Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2023). Mental health in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>
- Kot, P., Wojtasiński, M., Gwiazdowska-Stańczak, S., & Tużnik, P. (2025). The mediating impact of burnout in the relationship between technostress, technostress inhibitors, and mental health. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration*, 31(1), 119–153. <https://doi.org/10.18290/pepsi-2025-0005>
- Marrinhas, D., Santos, V., & Salvado, C. (2023). Burnout and technostress during the COVID-19 pandemic: The perception of higher education teachers and researchers. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1144220>
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & 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). <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>
- Nardi, R., Syahbandi, S., Jaya, A., Fauzan, R., & Fahrana, Y. (2024). The influence of cyberloafing and hustle culture on performance: Mental health as mediator among Gen Z employees. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v8i4.15531>
- Ningtyas, M. E., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh technostress, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di masa pandemi COVID-19. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 5(2), 164–175. <http://dx.doi.org/10.17977/um027v5i22022p164>
- Pretorius, C., McCashin, D., & Cayyle, D. (2022). Mental health professionals as influencers on TikTok and Instagram: What role do they play in mental

- health literacy and help-seeking? *Internet Interventions*, 30. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2022.100591>
- Rizki, H., Susilo, N. H., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh job burnout dan kepuasan kerja melalui komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2).
- Roslandi, A. D. (2025). *Terjebak di dunia digital: Mengungkap dampak paparan teknologi terhadap kesehatan mental*. https://www.researchgate.net/publication/389696248_Terjebak_di_Dunia_Digital_Mengungkap_Dampak_Paparan_Teknologi_terhadap_Kesehatan_Mental
- Sharma, N. (2025). Addressing technostress & well-being in gig economy: A path to economic sustainability. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(43s), 190–206. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i43s.8354>
- Shibuya, F., Usami, M., & Kobayashi, J. (2025). Comparative study on school-based mental health literacy in three Asian countries. *Tropical Medicine and Health*. <https://doi.org/10.1186/s41182-025-00697-6>
- Suwardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress dan work life balance pada karyawan: Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 30.
- Winda, D., & Laura, N. (2022). The effect of employees' mental health on performance mediated by welfare in the workplace. *Business Management Journal*, 18(1), 85–105.
- Xue, L., Seah, R. Y. T., & Yuen, K. F. (2025). Mental wellbeing in digital workplaces: The role of digital resources, technostress, and burnout. *Technology in Society*. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.102844>

Lampiran

Lampiran 1. Uji Validitas *Questionnaire Technostress*

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Technostress
X1.1	1	0,020	0,491**	0,388*	-0,338	-0,021	0,035	-0,060	-0,137	0,311	0,182
X1.2		1	0,217	0,223	0,094	-0,140	0,283	0,121	0,176	0,255	0,389*
X1.3			1	0,479**	0,130	0,083	0,348	0,058	0,266	0,332	0,523
X1.4				1	0,030	-0,093	0,187	0,193	0,318	0,389*	0,478
X1.5					1	0,675**	0,469**	0,694**	0,666**	0,600	0,674
X1.6						1	0,385*	0,651**	0,530**	0,067	0,585
X1.7							1	0,782**	0,757**	0,085	0,798

Keterangan: p < 0,05; ** p < 0,01; r tabel = 0,361 (n = 30; α = 0,05)

Lampiran 2. Uji Validitas *Questionnaire Burnout*

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Burnout
1.000	0,647**	0,685**	0,394*	0,588**	0,643**	0,669**	0,659**	0,597**	0,614**	0,700**	0,404*	0,546**	0,678**	0,811**	0,785
	1.000	0,624**	0,461**	0,636**	0,627**	0,480**	0,466**	0,565**	0,511**	0,565**	0,311	0,574**	0,454*	0,511**	0,692
		1.000	0,714**	0,678**	0,668**	0,525**	0,527**	0,573**	0,624**	0,663**	0,454**	0,666**	0,722**	0,572**	0,803
			1.000	0,724**	0,654**	0,638**	0,544**	0,680**	0,561**	0,605**	0,454*	0,707**	0,593**	0,413*	0,766
				1.000	0,891**	0,732**	0,617**	0,720**	0,719**	0,625**	0,313	0,565**	0,523**	0,527**	0,817
					1.000	0,818**	0,731**	0,743**	0,703**	0,593**	0,438	0,520**	0,477*	0,567**	0,837
						1.000	0,903**	0,781**	0,780**	0,737**	0,565**	0,697**	0,627**	0,666**	0,877

Keterangan: p < 0,05; ** p < 0,01; r tabel = 0,361 (n = 30; α = 0,05)

Lampiran 3. Uji Validitas *Questionnaire Mental Health*

	Y0.1	Y0.2	Y0.3	Y0.4	Y0.5	Y0.6	Y0.7	Y0.8	Mental Health
Y0.1	1	0,720**	0,288	0,550**	0,672**	0,705**	0,720**	0,623**	0,839
Y0.2		1	0,370*	0,485**	0,581**	0,750**	0,652**	0,641**	0,833
Y0.3			1	0,335	0,368*	0,281	0,332	0,352	0,554
Y0.4				1	0,624**	0,659**	0,657**	0,411*	0,762
Y0.5					1	0,627**	0,528**	0,478**	0,775
Y0.6						1	0,790**	0,599**	0,865
Y0.7							1	0,486**	0,829

Keterangan: p < 0,05; ** p < 0,01; r tabel = 0,361 (n = 30; α = 0,05)