

PENGARUH *DIGITAL OVERLOAD* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *TECHNOSTRESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK SYARIAH KALIMANTAN SELATAN



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

Ahmad Faris Mujahid

NIM : 22108020104

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2026

PENGARUH *DIGITAL OVERLOAD* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *TECHNOSTRESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK SYARIAH KALIMANTAN SELATAN



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

Ahmad Faris Mujahid

NIM : 22108020104

Dosen Pembimbing:

Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc.

NIP. 19920616 202505 2 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2026



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1184/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : *PENGARUH DIGITAL OVERLOAD DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TECHNOSTRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK SYARIAH KALIMANTAN SELATAN*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AHMAD FARIS MUJAHID
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020104
Telah diujikan pada : Rabu, 05 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, S.E., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 6a8bac7a8eac3



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 6a87ec2ea9ac0



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 6a86efb34321c



Yogyakarta, 05 Agustus 2026

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 6a8bc5a97b217

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul : Skripsi oleh Ahmad Faris Mujahid

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di-Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Ahmad Faris Mujahid

NIM : 22108020104

Judul Skripsi : **Pengaruh *Digital Overload* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Technostress* Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Syariah Kalimantan Selatan**

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 24 Juni 2026

Pembimbing,



Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc.
NIP. 19920616 202505 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Faris Mujahid
NIM : 22108020104
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh *Digital Overload* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Technostress* Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Syariah Kalimantan Selatan”** adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinil dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 24 Juni 2026
Penulis,



Ahmad Faris Mujahid
NIM, 22108020104

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan

Nama : Ahmad Faris Mujahid
NIM : 22108020104
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul

“Pengaruh *Digital Overload* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Technostress* Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Syariah Kalimantan Selatan”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai hak pemilik cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 24 Juni 2026
Penulis,



Ahmad Faris Mujahid
NIM. 22108020104

HALAMAN MOTTO

”Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras
(untuk urusan yang lain)”

(*Qs. Al-Insyirah: 7*)

”Bahkan sistem matematika yang paling logis pun harus menerima
ketidaklengkapannya (*Kurt Gödel*). Begitu juga dengan skripsi ini”

”Mengetahui cara menunggu adalah rahasia terbesar dari setiap keberhasilan”

(*Baltasar Gracián*)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kesehatan, rahmat, dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Berkat kemudahan dari-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan sebagai syarat meraih gelar sarjana.

Teruntuk kedua orang tuaku, pahlawanku yang sesungguhnya. Doa-doa tanpa henti dan kasih sayang tulus kalian adalah pondasi dari semua yang telah penulis capai. Skripsi ini adalah persembahan sederhana sebagai wujud terima kasih tak terhingga. Semoga dapat membawa kebanggaan dan senyuman untuk kalian berdua.

Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen atas segala bimbingan, ilmu, motivasi, dan koreksi yang diberikan dengan penuh kesabaran. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu dengan balasan yang terbaik, melimpahkan kesehatan, dan senantiasa memberkahi setiap langkah kalian.

Kepada keluarga, saudara, dan teman-teman. Terima kasih atas doa, dukungan, dan canda tawa yang menjadi penyemangat. Semoga kita selalu dalam lindungan-Nya.

Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas ilmu, fasilitas, dan lingkungan akademik yang telah menjadi tempat untuk penulis berproses. Semoga kampus ini semakin jaya dan berkontribusi lebih besar lagi bagi masyarakat

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>

الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهليّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شَكَرْتُمْ لَنْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas limpahan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Skripsi ini berjudul “**Pengaruh *Digital Overload* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Technostress* Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Syariah Kalimantan Selatan**” dan dapat disusun serta diselesaikan dengan baik sesuai dengan harapan. Penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta kerja sama berbagai pihak. Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang berperan dalam kepenulisan ini:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., K.CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
4. Bapak Defi Insan Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
5. Ibu Rifaatul Indana, S.E.I., M.E. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terimakasih atas arahan, nasihat, perhatian, serta motivasi yang diberikan dengan tulus.
6. Seluruh dosen prodi Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc, selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas

segala waktu, tenaga, ilmu, dan kesabaran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas setiap ruang diskusi dan arahan Ibu yang selalu membantu penulis menajamkan analisis serta menjaga kualitas riset ini. Setiap koreksi dan saran dari Ibu bukan hanya membantu penulis menyempurnakan skripsi ini, tetapi juga mengajarkan bahwa sebuah karya yang baik selalu membutuhkan ketelitian, ketekunan, dan kesabaran. Semoga segala kebaikan Ibu Ifta dibalas dengan keberkahan dan kebahagiaan yang berlimpah oleh Allah SWT. Aamiin.

8. Bapak Purwanto, panutan terbesar dalam hidup penulis. Terima kasih atas ketangguhan dan disiplin yang Bapak tanamkan sebagai seorang prajurit, serta ruang perdebatan kita yang senantiasa mengasah nalar dan kualitas kognitif penulis. Terima kasih telah bekerja tanpa lelah menghidupi keluarga, memberikan dukungan penuh agar penulis dapat menempuh pendidikan, dan menyimpan segala lelah di balik ketegaran Bapak agar penulis bisa fokus mengejar cita-cita. Semoga pencapaian ini menjadi kebanggaan untuk Bapak.
9. Ibu Elis Risnawati, perempuan hebat yang selalu menjadi rumah dan *support system* utama bagi penulis. Terima kasih atas kesediaan Ibu menjadi pendengar yang baik di segala situasi. Penulis meyakini bahwa kelancaran dan kemudahan yang didapatkan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari doa-doa yang selalu Ibu panjatkan. Terima kasih atas segala ketenangan dan dukungan yang Ibu berikan.
10. Teruntuk Rifqiyyah Daulay, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bentuk dukungan, kesabaran, dan pengertian yang luar biasa selama masa penyusunan skripsi ini. Perjalanan merampungkan tugas akhir ini tentu menyita banyak waktu dan perhatian. Terima kasih telah menjadi teman diskusi yang rasional, pendengar yang baik saat ada kendala, serta sosok yang senantiasa mengingatkan penulis untuk tetap menjaga fokus dan prioritas.

11. Keluarga besar Drs. H. M. Abduh Amrie, MA. Penulis menghaturkan rasa hormat dan terima kasih yang mendalam atas segala penerimaan, dukungan moril, serta doa yang tiada henti. Secara khusus, penulis sangat bersyukur atas segala kemudahan dan bantuan berharga yang keluarga besar berikan selama proses penelitian skripsi ini berlangsung. Kehadiran dan arahan dari keluarga besar sungguh menjadi kelancaran tersendiri bagi penyelesaian tugas akhir ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan keberkahan dan kesehatan untuk keluarga.
12. Keluarga besar Alm. Sapowan dan Alm. Aceng Sumarna. Terima kasih atas doa-doa yang tidak pernah putus, dukungan yang tidak pernah surut, serta kasih sayang yang selalu mengiringi setiap langkah penulis.
13. Teman Penulis, Hoirus Sofwan, Irfan Maulana, Hengky Tama, dan Muhammad Fatkhan, Kehadiran kalian dalam proses skripsi ini bagaikan variabel *error* yang tak terduga, tetapi tanpanya perjalanan ini akan terasa sangat hambar. Terima kasih telah menjadi teman diskusi di kala sistem otak penulis mentok hingga akhirnya bisa berfungsi normal kembali. Kalian adalah bagian paling kocak yang membuat masa-masa ini penuh dengan tawa.
14. Terimakasih kepada pihak BPD Syariah Kalsel, BPD Syariah Kalsel Cabang Banjarmasin, BSI KC Banjarbaru, BSI KCP BJM Kayu Tangi, BSI KCP BJM A Yani 1, BSI KCP BJM Kertak Hanyar yang memberikan kesempatan, bantuan, serta dukungan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian skripsi. Terima kasih atas waktu, kepercayaan, dan kerja sama yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Yogyakarta, 24 juni 2026
Penulis,



Ahmad Faris Mujahid
NIM. 22108020104

DAFTAR ISI

COVER

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II	12
LANDASAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori	12
B. Kajian Pustaka.....	27
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Pengembangan Hipotesis	34
BAB III.....	42
METODE PENELITIAN	42

A. Jenis dan Sifat Penelitian	42
B. Definisi Operasional.....	43
C. Populasi dan Sampel	48
D. Teknik Pengumpulan Data	49
E. Metode Pengujian Hipotesis	51
BAB IV	55
HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
B. Profil Responden.....	56
C. Analisis Statistik Deskriptif penilaian Responden.....	58
D. Pengujian Instrumen Penelitian.....	62
E. Uji hipotesis dan Pembahasan.....	81
BAB V.....	94
PEMBAHASAN	94
A. Kesimpulan	94
B. Keterbatasan Penelitian.....	96
C. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN.....	xvii

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Pustaka.....	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	46
Tabel 3.2 Ukuran <i>Skala Likert</i>	53
Tabel 4.1 Total Responden.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik responden.....	59
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel penelitian.....	62
Tabel 4.4 Nilai <i>Outer Loadings</i> Pengujian Pertama.....	67
Tabel 4.5 Nilai <i>Outer Loading</i> pengujian Kedua.....	70
Tabel 4.6 Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	74
Tabel 4.7 Nilai <i>Composite Reliability</i>	76
Tabel 4.8 Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	78
Tabel 4.9 Nilai <i>R-Square</i>	80
Tabel 4.10 Nilai <i>f-Square</i>	81
Tabel 4.11 Nilai <i>Q – Square</i>	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis.....	84

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka.....	36
Gambar 4.1 <i>Outer model (PLS-SEM algorithm)</i>	65
Gambar 4.2 <i>Inner Model</i>	79



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *digital overload* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan dengan *technostress* sebagai variabel mediasi di Bank Syariah Kalimantan Selatan. Penelitian kuantitatif ini menggunakan sampel 114 karyawan melalui metode *purposive sampling*. Analisis data menggunakan PLS-SEM. Hasil menunjukkan *perceived organizational support* berpengaruh positif dominan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *digital overload* memicu *technostress* secara signifikan. Namun, *digital overload* dan *technostress* tidak berdampak langsung pada penurunan kinerja. Selain itu, *technostress* terbukti tidak memediasi hubungan antarvariabel. Kesimpulannya, *perceived organizational support* merupakan penentu utama kinerja karyawan dibandingkan tekanan dari *digital overload*.

Kata Kunci: *Digital Overload*, Kinerja Karyawan, Bank Syariah, *Perceived Organizational Support*, *Technostress*

ABSTRACT

This study analyzes the effect of digital overload and perceived organizational support on employee performance with technostress as a mediating variable in Islamic Banks across South Kalimantan. This quantitative research sampled 114 employees using purposive sampling. Data analysis utilized PLS-SEM. Results indicate that perceived organizational support has a dominant positive effect on employee performance, while digital overload significantly triggers technostress. However, both digital overload and technostress have no direct impact on reducing performance. Furthermore, technostress does not mediate the relationships. Conclusively, organizational support determines employee performance more than the pressure from digital technology.

Keywords: *Digital Overload, Employee Performance, Islamic Bank, Perceived Organizational Support, Technostress*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri Perbankan Syariah di wilayah Kalimantan Selatan saat ini tengah mengalami pertumbuhan transaksi yang sangat masif. Data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Kalimantan Selatan per Mei 2024 menunjukkan bahwa pembiayaan syariah tumbuh sebesar 20,52% (yoy), melampaui pertumbuhan kredit perbankan umum yang hanya mencapai 17,29%. Dari sisi penghimpunan dana, perbankan syariah juga mencatat pertumbuhan Dana Pihak Ketiga sebesar 11,57%, lebih tinggi dibandingkan perbankan umum yang tumbuh 10,36% (OJK, 2024). Lonjakan volume transaksi di tengah masifnya aktivitas ekonomi ini secara langsung melimpahkan beban kerja operasional yang sangat tinggi kepada para karyawan di wilayah tersebut (Puteri et al., 2025).

Dalam menghadapi tingginya beban operasional tersebut, kinerja karyawan menjadi ujung tombak bagi keberlangsungan perusahaan (David et al., 2023). Mengacu pada kerangka kerja *Individual Work Performance* dari Koopmans et al., (2014), kinerja dievaluasi melalui indikator *Task Performance* dimana Karyawan dituntut untuk merencanakan pekerjaan secara efisien dan menjaga fokus tinggi pada pencapaian target dan *Contextual Performance* sekaligus memiliki inisiatif ekstra untuk terus memperbarui keterampilan dan saling membantu di lingkungan organisasi. Di perbankan syariah, menjaga standar kinerja ini sangat krusial karena kegagalan atau

hilangnya fokus saat menginput data tidak hanya berdampak pada kerugian administratif, tetapi berisiko melanggar akad syariah yang berujung pada turunnya reputasi perusahaan (Arshy et al., 2025).

Dengan begitu, upaya untuk meminimalisir risiko operasional dan menjaga efisiensi kinerja di tengah tingginya volume transaksi tersebut kini sangat bergantung pada keandalan infrastruktur teknologi (Trisnaudy et al., 2024). Ketergantungan ini tidak terlepas dari tren pergeseran perilaku nasabah secara nasional menuju layanan digital. Fenomena ini sejalan dengan Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia (LPKSI) 2024 yang mencatat bahwa berbagai inovasi berbasis teknologi sangat diharapkan untuk menjawab kebutuhan masyarakat yang terus bergeser ke arah digital. Hal ini dibuktikan dengan pertumbuhan transaksi digital banking sebesar 45,02% dari tahun ke tahun (Bank Syariah Indonesia, 2024a), dan 97,9% nasabah telah beralih dari layanan fisik ke layanan digital (Bank Syariah Indonesia, 2024b). Transformasi digital ini dilakukan secara akseleratif guna mengejar ketertinggalan standar yang ditetapkan oleh industri fintech dan bank konvensional (LPKSI. 2024).

Namun, keberadaan teknologi justru menghadirkan sebuah paradoks. Mengacu pada Sah et al. (2024), penggunaan teknologi berperan sebagai pedang bermata dua. Di satu sisi teknologi meningkatkan efisiensi dan memudahkan pekerjaan, namun di sisi lain karyawan dituntut untuk terus beradaptasi dengan sistem yang semakin hari semakin kompleks. Perusahaan menuntut karyawannya tidak hanya sekadar memahami prinsip syariah, tetapi juga harus menguasai berbagai aplikasi baru dan menangani arus data digital

dari layanan yang kini dapat diakses kapan saja dan di mana saja (Natazza et al., 2024). Keterbukaan akses inilah yang pada titik tertentu justru berbalik membebani kapasitas kognitif karyawan yang dikenal sebagai fenomena *Digital Overload* sebagaimana yang dikatakan oleh Karr-wisniewski dan Lu, (2010). Karyawan terjebak dalam kelebihan informasi (*Information Overload*) dari pemrosesan data yang masif, kelebihan komunikasi (*Communication Overload*) untuk merespons nasabah dan atasan tanpa henti, serta kelebihan fitur sistem (*System Feature Overload*) dalam siklus belajar yang tidak pernah putus.

Jika karyawan terus menerus terpapar oleh *Digital Overload* ini maka kemungkinan akan muncul gangguan psikologis yang dikenal sebagai *Technostress* (Khalequzzaman et al., 2025). Menurut Tarafdar et al. (2007) *Technostress* didefinisikan sebagai kondisi stres yang disebabkan karena ketidakmampuan seseorang untuk mengatasi teknologi dengan cara yang sehat. Indikator dari *Technostress* yaitu, *Techno-Overload* di mana karyawan dipaksa bekerja cepat mengikuti ritme teknologi yang memicu kecemasan akan kesalahan hingga mengalami kelelahan yang parah. serta *Techno-Invasion* yang mengganggu waktu privasi sehingga merusak keseimbangan hidup.

Mengacu pada teori *Transactional Model of Stress and Coping* dari Lazarus dan Folkman (1984), bahwa *Technostress* muncul bukan semata karena keberadaan teknologi, melainkan karena proses persepsi atau penilaian karyawan terhadap teknologi tersebut. Karyawan yang mengalami *digital overload*, cenderung menilai teknologi bukan sebagai alat bantu yang

memudahkan pekerjaan, melainkan sebagai ancaman yang membahayakan kesejahteraan mereka. Persepsi inilah yang kemudian memicu stres yang dikenal sebagai *Technostress*.

Penelitian yang dilakukan oleh Khalequzzaman et al. (2025), menjelaskan bahwa *Technostress* muncul akibat *digital overload* dijelaskan dengan mekanisme *Transactional Model of Stress and Coping*. Dalam penelitian ini juga ditekankan bahwa stres muncul bukan sekadar karena tekanan eksternal, melainkan akibat penilaian kognitif (*appraisal*) karyawan yang merasa tuntutan teknologi tersebut telah melampaui kapasitas mereka. Kondisi inilah yang kemudian menjadikan *Technostress* sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mengapa *Digital Overload* bisa menurunkan kinerja.

Karena ketika mental karyawan tertekan oleh kecemasan dan kelelahan, fungsi kognitif otak untuk berkonsentrasi menurun drastis. Akibatnya, fokus pada detail pekerjaan berkurang, risiko terjadinya human error meningkat, kreativitas dalam menyelesaikan masalah buntu, dan kualitas pelayanan kepada nasabah menjadi kaku atau tidak ramah (Khalequzzaman et al., 2025). Dengan kata lain, *Technostress* adalah mekanisme perusak yang mengubah potensi manfaat teknologi menjadi ancaman karyawan dalam bekerja (Ragu Nathan et al., 2008).

Hal ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif *Job Demands-Resources Theory (JD-R)* (Bakker dan Demerouti 2007). Di mana *Digital Overload* yang berubah menjadi *Technostress* bertindak sebagai tuntutan pekerjaan (*Job*

Demands) yang menguras energi mental dan fisik karyawan. Menurut teori ini, tingginya tuntutan tersebut harus diimbangi dengan ketersediaan sumber daya pekerjaan (*Job Resources*) yang memadai untuk mencegah penurunan kinerja.

Melihat fenomena tersebut, Bank Syariah memerlukan *Job resource* sebagai tindakan sebelum *Technostress* benar-benar melumpuhkan kinerja karyawan. Pada penelitian ini, *Perceived Organizational Support* yang didefinisikan sebagai keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger 2002), diajukan sebagai solusi atas permasalahan tersebut. Yang dalam penerapannya terdapat tiga indikator yaitu keadilan (*Fairness*) dengan membagi beban kerja digital secara proporsional dan menetapkan target yang realistis. Upaya ini juga harus diimbangi dengan dukungan atasan (*Supervisory Support*) yang memberikan bimbingan teknis maupun emosional, serta penyediaan penghargaan organisasi dan kondisi kerja yang kondusif (*Organizational Rewards and Job Condition*) (Rhoades dan Eisenberger 2002). ketiga indikator ini yang akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan, menciptakan rasa aman psikologis, dan secara efektif meredam stres akibat penggunaan teknologi.

Adapun penelitian yang dilakukan Khalequzzaman et al. (2025) menjelaskan bahwa *Technostress* tidak selamanya berdampak negatif penelitian tersebut menemukan bahwa dengan adanya *Perceived Organizational Support* yang kuat, *Technostress* justru dapat berubah menjadi dorongan positif yang meningkatkan kinerja. Namun dalam penelitian ini

Perceived Organizational Support di tempatkan sebagai variabel independen sebagai tindakan untuk mencegah terjadinya *Technostress*, Logikanya, jika Bank mampu menghadirkan *Perceived Organizational Support* yang tinggi untuk karyawannya, maka *Digital Overload* bukan lagi hal yang menakutkan bagi karyawan.

Perspektif ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ward dan Harunavamwe (2025), yang menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap tingkat *Technostress*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki kapasitas yang kuat sebagai faktor pencegah langsung, Ada juga studi yang dilakukan Mahmood et al. (2024) pada industri perbankan yang membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support* juga berfungsi secara langsung meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*). Hubungan dari kedua temuan ini mempertegas bahwa di era digital, *Perceived Organizational Support* memiliki peran penting sebagai faktor pencegah stres sekaligus pendorong kinerja, yang bekerja jauh lebih efektif sebagai variabel independen.

Tuntutan digitalisasi, ancaman stres kerja, dan pentingnya dukungan organisasi tersebut menjadi sangat krusial untuk diteliti lebih lanjut, khususnya jika dihadapkan pada realitas pasar regional di Kalimantan Selatan. Wilayah ini memiliki potensi volume transaksi perbankan syariah yang sangat masif. Berdasarkan pernyataan diatas dan penelitian yang mengkaji hal ini pada Perbankan Syariah masih relatif terbatas, maka penelitian ini dilakukan dengan

tujuan mengkaji pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Digital Overload* terhadap Kinerja Karyawan pada Perbankan Syariah, serta menelaah peran mediasi *Technostress*. Harapannya penelitian ini mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan sumber daya manusia di Perbankan Syariah sekaligus mengisi celah penelitian yang ada.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka permasalahan utama dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah *Digital Overload* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *Digital Overload* berpengaruh terhadap *Technostress*?
4. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Technostress*?
5. Apakah *Technostress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah *Technostress* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Digital Overload* dan Kinerja karyawan?
7. Apakah *Technostress* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan Kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh *Digital Overload* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan.

3. Untuk menjelaskan pengaruh *Digital Overload* terhadap *Technostress*.
4. Untuk menjelaskan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Technostress*.
5. Untuk menjelaskan pengaruh *Technostress* terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk menjelaskan peran mediasi *Technostress* dalam hubungan antara *Digital Overload* dan Kinerja karyawan.
7. Untuk menjelaskan peran mediasi *Technostress* dalam hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kedalam dua aspek:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait dampak transformasi digital terhadap psikologis karyawan di Perbankan Syariah, dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana *Digital Overload* dapat memicu *Technostress* hingga menurunkan kinerja karyawan. Selain memperluas literatur mengenai *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, *Transactional Model of Stress and Coping*, dalam konteks perbankan syariah, hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi baru dalam mengkaji posisi *Perceived Organizational Support* sebagai variabel independen yang efektif dalam mencegah *Technostress*..

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perbankan Syariah

Hasil penelitian dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi manajemen Bank Syariah dalam merancang kebijakan intervensi untuk mencegah *Technostress* pada karyawan. Pemahaman terhadap bahaya *Digital Overload* serta pentingnya *Perceived Organizational Support* akan membantu bank dalam menciptakan lingkungan kerja digital yang sehat. Hal ini krusial untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal, meminimalisir *human error*, serta mempertahankan reputasi perusahaan yang berbasis prinsip syariah

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam proses pembelajaran maupun pengembangan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya dalam konteks perbankan syariah. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk memperkaya diskusi akademik, serta mendorong lahirnya penelitian baru yang lebih mendalam mengenai strategi adaptasi teknologi yang manusiawi di sektor keuangan syariah

c. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan teoretis mengenai psikologi kerja di era digital, sekaligus mengasah keterampilan analitis dalam

menghubungkan teori dengan fenomena nyata seperti *disrupsi digital* di perbankan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi pengalaman berharga untuk mengembangkan kapasitas akademik dan profesional dalam mengidentifikasi solusi atas permasalahan manajemen modern yang bermanfaat di masa depan.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini secara umum terbagi menjadi lima bab, mulai dari pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil dan pembahasan dan terakhir penutup, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan latar belakang yang mendasari permasalahan, merumuskan pertanyaan penelitian, serta menetapkan tujuan dan manfaat yang ingin dicapai. Bagian ini diakhiri dengan penjelasan mengenai sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membangun kerangka teoretis yang mengulas landasan teori yang relevan, meninjau penelitian terdahulu yang menjadi acuan, menjelaskan proses pengembangan hipotesis, dan memvisualisasikan alur pikir penelitian melalui kerangka kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci pendekatan metodologis yang digunakan. Di dalamnya diuraikan teknik dan sumber pengumpulan data, definisi operasional setiap variabel, kriteria populasi dan sampel, serta informasi teknis mengenai prosedur analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari penyajian temuan penelitian. Bagian ini diawali dengan gambaran umum objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis data secara mendalam untuk menjawab setiap rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini menyajikan rangkuman dari keseluruhan temuan penelitian. Di dalamnya terdapat kesimpulan utama, serta implikasi hasil penelitian dan saran-saran konstruktif untuk pengembangan penelitian di masa mendatang.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) terhadap 114 responden karyawan Bank Syariah di Kalimantan Selatan, serta didukung oleh wawancara dengan salah satu responden, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Digital Overload* terbukti tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (H1 ditolak). Meskipun beban informasi dan tuntutan digital dirasakan oleh karyawan, kematangan kerja, mekanisme kontrol internal dan dominasi pengaruh dukungan organisasi menjadikan efek tersebut tidak signifikan secara statistik.
2. *Perceived Organizational Support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H2 diterima), bahkan menjadi prediktor paling dominan dalam keseluruhan model penelitian ini.
3. *Digital Overload* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Technostress* (H3 diterima), dengan kekuatan pengaruh yang sangat tinggi, menegaskan bahwa tuntutan digital tetap menjadi pemicu utama tekanan psikologis akibat teknologi pada karyawan.
4. *Perceived Organizational Support* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap *Technostress* (H4 ditolak), yang mengindikasikan

bahwa dukungan organisasi yang bersifat umum belum tentu menysasar langsung akar penyebab tekanan teknologi yang sifatnya teknis.

5. *Technostress* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H5 ditolak), yang mengindikasikan bahwa tekanan akibat teknologi belum sampai menurunkan kinerja aktual karyawan, salah satunya karena adanya strategi koping adaptif dan nilai etos kerja Islami yang dianut karyawan.
6. *Technostress* terbukti tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam menjelaskan pengaruh *Digital Overload* terhadap Kinerja Karyawan (H6 ditolak), maupun pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan (H7 ditolak), karena salah satu atau kedua jalur penyusun mediasi pada masing-masing hipotesis tidak signifikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Kinerja Karyawan Bank Syariah di Kalimantan Selatan lebih banyak ditentukan oleh dukungan organisasi yang dipersepsikan karyawan atau (*Perceived Organizational Support*), dibandingkan oleh tuntutan maupun tekanan yang bersumber dari teknologi (*Digital Overload* dan *Technostress*). Meskipun demikian, *Digital Overload* tetap terbukti sebagai penggerak utama munculnya *Technostress*, sehingga isu tekanan teknologi tetap relevan untuk dikelola meskipun belum berdampak signifikan terhadap kinerja dalam jangka pendek.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi catatan dalam menginterpretasikan hasil maupun sebagai dasar penyempurnaan penelitian selanjutnya.

- a. Desain penelitian ini yaitu, data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu, sehingga belum mampu menangkap dinamika hubungan antar variabel yang mungkin berubah seiring waktu, misalnya efek kumulatif *Technostress* dalam jangka panjang.
- b. Sampel penelitian terbatas pada karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun di lingkup Bank Syariah Kalimantan Selatan, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada karyawan baru, karyawan kontrak, atau konteks perbankan syariah di wilayah lain.
- c. Wawancara *cross-check* hanya dilakukan terhadap satu responden, sehingga hasilnya bersifat ilustratif untuk memperkaya interpretasi kuantitatif dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara kualitatif.

C. Saran

1. Saran Bagi Perbankan

Bank Syariah disarankan memperkuat program dukungan organisasi yang bersifat teknis, seperti pelatihan literasi digital berkala, pendampingan sistem, dan penyederhanaan antarmuka aplikasi, agar dukungan yang

diberikan menyasar langsung akar penyebab *Technostress*, tidak hanya berhenti pada dukungan emosional dan apresiasi semata. Mengingat *Perceived Organizational Support* terbukti sebagai determinan kinerja yang paling dominan, bank disarankan mempertahankan dan meningkatkan praktik keadilan beban kerja, apresiasi, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan sebagai investasi jangka panjang terhadap kinerja.

Bank disarankan memfasilitasi skema kolaborasi lintas generasi antara karyawan muda yang unggul secara teknis dengan karyawan senior yang unggul secara pengalaman bisnis, sebagaimana teridentifikasi dalam wawancara, guna memperkuat ketahanan tim secara keseluruhan terhadap tuntutan digital.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel lain yang berpotensi untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, disarankan menggunakan desain penelitian longitudinal, melakukan wawancara pada lebih banyak responden dari berbagai cabang dan level jabatan, dan memperluas sampel ke berbagai wilayah atau lembaga perbankan syariah agar hasil penelitian lebih general, serta mempertimbangkan variabel lain sebagai mediator atau moderator.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkareem, A. K., Ishola, A. A., Bello, M. L., & Adejumo, A. (2024). The dark side of digitalization: examining the impact of digital overload on job autonomy and job satisfaction. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 22(3), 354–371. <https://doi.org/10.1108/JICES-07-2023-0091>
- Amalia, W. R., Rimayanti, & Syahdan, S. A. (2023). Technostress dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Indonesia. *Balance: Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1), 1–11. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/balance>
- Arshy, M., Subroto, A., & Fatoni, A. (2025). *Pengaruh good corporate governance dan ketidakpatuhan syariah dalam bank umum syariah*. 6(1), 280–299.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74–94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- 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>
- Bank Syariah Indonesia. (2024a, July 19). Transaksi digital banking naik 45%, BSI apreasi nasabah lewat hujan rezeki BSI mobile. Retrieved August 2026, 11, from <https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/transaksi-digital-banking-naik-45-bsi-apreasi-nasabah-lewat-hujan-rezeki-bsi-mobile>
- Bank Syariah Indonesia. (2024b, August 5). BSI mobile ujung tombak untuk tingkatkan penetrasi digital & layanan keuangan terintegrasi. Retrieved August 2026, 11, from <https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/bsi-mobile-ujung-tombak-untuk-tingkatkan-penetrasi-digital-layanan-keuangan-terintegrasi>
- Budiaji, W. (2018). *Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/k7bgy>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In *Modern methods for business research*. (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cohen, Jacob. (1992). Statistical Power Analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98–101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>
- David, N. A. A. P., Fasa, M. I., & Suharto, S. (2023). Implementasi Strategi Manajemen Pemasaran Bank Syariah di Era Revolusi Industri 4.0 di Indonesia. *Lab*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:256857464>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). *The Job Demands-*

- Resources Model of Burnout*. 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). *Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention*. 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.565>
- GSMA Intelligence. (2025). *Indonesia: 2025 mobile economy forecast*. Retrieved August 2026, 12, from <https://www.slideshare.net/slideshow/indonesia-2025-mobile-economy-forecast/237105355>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Edition). SAGE Publications, Inc.
- Hair, J. F. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Evaluation of the Structural Model. In: Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Classroom Companion: Business. Springer, Cham. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1).
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Wawancara, Kuesioner, dan Observasi* (pp. 292–342).
- Karr-wisniewski, P., & Lu, Y. (2010). Computers in Human Behavior When more is too much : Operationalizing technology overload and exploring its impact on knowledge worker productivity. *Computers in Human Behavior*, 26(5), 1061–1072. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.03.008>
- Khalequzzaman, M., Wang, S., Zhang, N., & Wang, L. (2025). Digital transformation stressors in banking: Technostress as a mediator and organizational support as a moderator of job performance. *Acta Psychologica*, 260(July). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105612>
- Koopmans, L. (2013). *Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators*. May 2014. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. In *Journal of Occupational and Environmental Medicine* (Vol. 56, Issue 3, pp. 331–337). Lippincott Williams & Wilkins. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Maharani, A. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2024). *Hubungan Antara Perceived*

Organizational Support Dengan Technostress Pada Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Semarang. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

- Mahmood, N. A., Saad, A., & Ishak, S. (2024). *Perceived Organizational Support and Work Engagement in Malaysian Banking Industry.* 6798, 4729–4740.
- Marpaung, L. N. T., Saskia, & Hafas, H. R. (2023). Pengaruh Perceived Organization Support dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara). *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 3(1), 29–35.
- Martias, L. D. (2021). Statistika deskriptif sebagai kumpulan informasi. *FIHRIS: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40–59. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Jambi, U. (2023). *Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square pada.* 6(2), 125–135.
- Puteri, A. H., Syarifah, N., & Arlina, A. S. (2025). Peluang & Tantangan Digitalisasi Ekonomi Syariah di Indonesia dalam Era Ekonomi Digital. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 3(3). <https://journal.areai.or.id/index.php/SANTRI>
- 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>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature.* 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Sah, T., Purwati, D., & Valeriani, D. (2024). *The Double-Edge Sword Impact of Artificial Intelligence Support on Employee Innovation Behavior* (Issue Icemab). Atlantis Press International BV. <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-614-7>
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2023). *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer.* 3(1), 10–16.
- Selatan, O. J. K. P. K. (2024). *Sektor Jasa Keuangan Provinsi Kalimantan Selatan Terjaga Stabil Untuk Mendukung Perluasan Akses Keuangan Daerah.* Otoritas Jasa Keuangan.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D* (Issue January).
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian : primer, sekunder, dan tersier. *Edu research*, 5(3 SE-Articles). <https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238>
- Tarafdar, M., & Pullins, E. B. (2014). *Technostress : negative effect on performance*

and possible mitigations. <https://doi.org/10.1111/isj.12042>

- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Trisnaudy, W. R., Fasa, M. I., Susanto, I., Studi, P., Syariah, P., Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2024). Memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan akses dan keterlibatan nasabah sharia bank marketing strategy innovation in utilizing digital technology to improve customer access and. *November*, 7453–7466.
- Umita, R. D., & Chrisnatalia, M. (2025). Peran Burnout dalam Memediasi Pengaruh Antara Technostress terhadap Job Performance pada Karyawan Teknologi Informasi. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 8(6), 5802–5811. <http://jiip.stkipyapisdompupu.ac.id>
- Ward, C. E., & Harunavamwe, M. (2025). The role of perceived organisational support on technostress and work–family conflict. *SA Journal of Industrial Psychology; Vol 51 (2025)DO - 10.4102/Sajip.V51i0.2218* . <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/2218/4438>
- Wardani, D. K., & Elda, A. (2024). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Overload Terhadap Technostress Pada Mahasiswa Akuntansi Dengan Regulasi Diri Sebagai Variabel Moderasi. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(3), 2359–2377.
- Wulansari, N. A., Ranihusna, D., & Witiastuti, R. S. (2015). *Reduction Effect Of Technostress With Role Of Perceived Organizational*. 13(7), 5159–