

Pengaruh Technostress terhadap Peningkatan Kinerja Industri Halal: Peran Moderator Self-Efficacy

Clairine Felicia Benita Diar¹, Khy'sh Nusri Leapatra Chamalinda^{1*}, Frida Fanani Rohma¹, Tito IM Rahman Hakim¹
nusri.leapatra@trunojoyo.ac.id
Universitas Trunodjoyo Madura¹

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of technostress on the performance of halal industry players with self-efficacy as a moderating variable. A quantitative approach was used with a survey method of 81 halal-certified MSMEs in Indonesia. Data analysis was conducted using Moderated Regression Analysis. The results showed that technostress significantly influenced the performance of halal industry players, meaning that pressure from technology use directly affected performance. Self-efficacy was shown to significantly moderate the relationship between technostress and performance in a negative direction, indicating that high self-confidence weakens the influence of technostress on performance. These findings emphasize the importance of strengthening individual psychological capacity to support successful digital adaptation in the halal industry.

Keywords: Halal Industry Performance, Technostress, Self-efficacy, Social Cognitive Theory, MSMEs.

INTRODUCTION

Kinerja industri halal menunjukkan pertumbuhan yang pesat seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat global terhadap pentingnya prinsip kehalalan dalam berbagai produk dan layanan (Fitriyah et al., 2025). Produk halal di masa sekarang telah berkembang menjadi sebuah trend global, tidak hanya terbatas pada sektor makanan dan minuman, tetapi juga meluas ke bidang farmasi dan juga kosmetik (Hamka et al., 2024). Indonesia berhasil meraih peringkat ketiga dalam *Global Islamic Economy Indicator* (GIEI) tahun 2023 (Redaksi IAEI, 2024) pada laporan *State of the Global Islamic Economy* mencatat bahwa nilai pasar industri halal global terus mengalami ekspansi, mencakup beragam sektor seperti makanan, busana, farmasi, kosmetik, pariwisata, hingga keuangan berbasis syariah. Dengan negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia penguatan ekosistem industri halal bukan hanya merupakan peluang ekonomi yang strategis, melainkan juga menjadi bagian integral dari upaya nasional dalam memperkuat fondasi ekonomi syariah (Sulistiawati et al., 2024).

Pemerintah berperan strategis dalam mendorong pertumbuhan industri halal melalui rantai nilai halal, pengembangan sektor keuangan syariah dan UMKM serta optimalisasi sertifikasi produk halal (Erna Indriastiningsih et al., 2024) yang berguna untuk mendorong akselerasi transformasi industri halal agar lebih kompetitif di tingkat global. Namun, upaya tersebut dihadapkan pada tantangan signifikan, khususnya terkait dengan adopsi teknologi digital. Di tengah arus digitalisasi, pelaku industri halal diharuskan untuk beradaptasi dengan penggunaan

teknologi secara intensif (Erna Indriastiningsih et al., 2024), yang pada beberapa kasus dapat menimbulkan tekanan psikologis (Rohma et al., 2024). Tekanan ini berpotensi menurunkan kinerja (La Torre et al., 2020; Febrianti & Rohma, 2023) para pelaku usaha, terutama dalam sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang menjadi elemen utama dalam penggerak industri halal nasional. Dengan demikian, eksplorasi terhadap dinamika *technostress* dalam konteks pengembangan kinerja industri halal menjadi urgensi yang layak untuk diteliti secara mendalam.

Meskipun digitalisasi merupakan komponen utama dalam kemajuan industri halal, tidak semua pelaku industri mampu menyesuaikan diri secara maksimal terhadap perubahan ini. Hal ini terutama dirasakan oleh pelaku usaha kecil dan menengah (UMKM), yang kerap menghadapi kendala berupa keterbatasan pengetahuan teknologi, kurangnya keterampilan digital, serta minimnya infrastruktur pendukung (Yuanitasari et al., 2025). Kondisi tersebut mengakibatkan individu yang terlibat dalam proses digital sering kali merasakan tekanan psikologis akibat tuntutan produktivitas yang berbasis teknologi, situasi yang dikenal dengan istilah *technostress* (Salsabila et al., 2024). Dalam konteks industri halal, *technostress* dapat berdampak negatif (Salsabila et al., 2024) terhadap performa pelaku usaha, seperti meningkatnya kelelahan kerja, menurunnya tingkat kepuasan, serta berkurangnya kemampuan dalam mengambil keputusan (Picazo Rodríguez et al., 2024).

Masalah ini menjadi lebih rumit ketika dampak *technostress* tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga memengaruhi aspek psikologis dan perilaku individu (Salanova et al., 2013; Rohma & Zakiyah, 2024). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya korelasi positif antara *technostress* dan kinerja (Aprilia & Riani, 2023), namun masih sedikit kajian yang membahas strategi mitigasi dampaknya, terutama dalam ranah industri halal di Indonesia. Padahal, faktor individual seperti motivasi, persepsi terhadap kemampuan diri, dan sikap terhadap teknologi memiliki pengaruh besar terhadap sejauh mana *technostress* berdampak pada kinerja (Diana et al., 2025). Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang mengintegrasikan unsur psikologis untuk memahami secara komprehensif hubungan antara tekanan digital dan pencapaian kinerja di sektor industri halal.

Salah satu faktor psikologis yang layak untuk diteliti lebih lanjut adalah *self-efficacy* (Diana et al., 2025; Rohma & Khoirunnisa, 2024), yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan menjalankan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi tertentu (Rohma & Khoirunnisa, 2024; Mentang et al., 2022). Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tekanan kerja, termasuk *technostress*, serta lebih mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja yang berbasis teknologi (Ma et al., 2021). Namun demikian, kajian mengenai peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dalam mengurangi dampak *technostress* terhadap kinerja masih terbatas, terlebih dalam konteks pembangunan ekosistem industri halal.

Walaupun isu *technostress* telah banyak diteliti di berbagai sektor, kajian mengenai dampaknya dalam konteks industri halal masih tergolong minim, terlebih jika dikaitkan dengan faktor psikologis seperti *self-efficacy*. Sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak berfokus pada lingkungan korporat dan institusi

pendidikan tinggi, tanpa memperhitungkan dinamika serta tantangan khas yang dihadapi oleh pelaku industri halal, terutama UMKM (Oktaviani & Zamralita, 2024; Saleem et al., 2021; Syakina et al., 2023). Di sisi lain, meskipun self-efficacy telah dikenal luas sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, hanya sedikit penelitian yang mengeksplorasinya sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara technostress dan kinerja di sektor yang berbasis nilai religius seperti industri halal (Risakotta & Sapulette, 2023; Saleem et al., 2021). Bahkan, masih terdapat literatur masih melihat transformasi digital secara sempit sebagai isu teknis, tanpa mempertimbangkan aspek psikologis individu yang menjadi faktor utama dalam proses tersebut (Marsh et al., 2024). Ketimpangan ini mengindikasikan adanya celah konseptual maupun empiris yang perlu dijawab. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menjawab kesenjangan tersebut melalui pendekatan integratif yang menggabungkan dimensi teknologi, psikologi kerja, serta nilai-nilai religius yang melekat dalam industri halal sektor yang kini menjadi bagian penting dari agenda pembangunan ekonomi nasional.

Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Bandura (1989) merupakan teori psikologi yang menjelaskan terkait perilaku individu, faktor kognitif emosional, dan lingkungan yang berinteraksi satu sama lain secara timbal balik. Dalam konteks teori ini, self-efficacy berfungsi sebagai mekanisme regulasi utama yang dapat memengaruhi cara individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak dalam menghadapi tantangan (Bandura, Albert, 1999; Schunk & DiBenedetto, 2020) khususnya pada teknologi. Dengan kata lain, meskipun lingkungan memberikan tekanan dalam bentuk technostress, individu dengan self-efficacy yang tinggi mampu mengelola tekanan tersebut dan mengubahnya menjadi tantangan yang dapat diatasi bukan sebagai ancaman penghambat kinerja. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa self-efficacy menjadi personal resource yang penting untuk memungkinkan individu dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang menuntut (Ma et al., 2021).

Pada perspektif psikologis, technostress dapat dipahami sebagai salah satu dampak berpengaruh dari penggunaan teknologi terhadap cara berpikir, perilaku, serta sikap individu (Salsabila et al., 2024). Hubungan antara technostress dan kinerja dapat ditinjau melalui faktor penyebabnya seperti techno-overload, techno-inovasion, techno-complexity, techno-uncertainty dan techno-insecurity (Kupersmith, 1992). Faktor-faktor tersebut berpotensi berpengaruh pada efektivitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi sehingga berdampak pada kinerja (Setyadi & Taruk, 2019).

Kinerja sendiri mencerminkan sejauh mana individu mampu mencapai tuntutan pekerjaan (Nasution Salsabila et al., 2023). Dalam lingkup industri halal, indikator kinerja turut mencakup kepatuhan terhadap prinsip-prinsip kehalalan, efisiensi dalam proses produksi, serta keberlanjutan usaha (Alfarizi, 2023). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa technostress memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Aprilia & Riani, 2023; Saidy et al., 2022). Hal ini disebabkan karena tekanan psikologis yang muncul dari penggunaan teknologi (Arnetz & Wiholm, 1997). Faktor lain seperti techno-inovasion dan techno-insecurity berpotensi mempengaruhi kinerja karena individu karena adanya tuntutan untuk selalu terhubung dengan teknologi. Dari penelitian serta penjelasan

di atas dapat di hipotesiskan sebagai berikut. H1: Technostress berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku industri halal.

Namun demikian, dampak technostress terhadap kinerja tidak selalu sama pada setiap individu. Faktor internal seperti self-efficacy mempunyai peran penting untuk menentukan individu terhadap kemampuannya dalam merespons tekanan teknologi (Bandura et al., 1977). Individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi memiliki keyakinan lebih kuat terhadap kemampuan dirinya untuk menguasai teknologi, menyelesaikan tugas serta mengatasi tekanan psikologis (Risakotta & Sapulette, 2023). Keyakinan ini dapat mengurangi dampak negatif dari technostress, sehingga kinerja tetap terjaga optimal (Saleem & Malik, 2023). Sehingga self-efficacy sebagai faktor internal memberikan pengaruh yang positif pada kinerja industri karena keyakinan yang kuat pada diri pelaku usaha secara psikologis dapat membantu meningkatkan kinerja yang baik (Kusuma et al., 2021). Dengan penjelasan di atas dapat di hipotesiskan sebagai berikut. H2: Self-efficacy memoderasi hubungan antara technostress dan kinerja pelaku industri halal.

Inilah yang menjadi dasar penting untuk menjadikan hubungan antarvariabel tersebut sebagai fokus utama dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *technostress* terhadap kinerja pelaku industri halal di Indonesia. Secara khusus, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Dengan pendekatan ini, studi ini tidak hanya berfokus pada identifikasi pengaruh signifikan *technostress* terhadap kinerja, tetapi juga menggali sejauh mana faktor psikologis individu dapat berperan sebagai pelindung dalam merespons tekanan akibat digitalisasi. Mengacu pada kesenjangan dalam literatur yang telah diidentifikasi, studi ini menghadirkan kontribusi kebaruan melalui penggabungan antara konsep *technostress*, kinerja industri dan *self-efficacy* sebagai pemoderasi dalam konteks pengembangan industri halal.

Pendekatan semacam ini masih relatif langka dalam ranah penelitian akademik. Sebagian besar kajian terdahulu lebih banyak memfokuskan pembahasan *technostress* pada sektor perbankan, pendidikan, maupun perusahaan berbasis teknologi, tanpa menyentuh secara khusus sektor industri halal yang memiliki karakteristik unik dalam hal nilai-nilai religius, struktur usaha, serta dinamika sumber daya manusianya (Oktaviani & Zamralita, 2024; Saleem et al., 2021; Syakina et al., 2023). Penelitian ini juga menempatkan *self-efficacy* bukan hanya sebagai atribut psikologis individual, melainkan sebagai variabel moderasi yang potensial dalam mengurangi dampak negatif *technostress* terhadap kinerja, khususnya dalam konteks percepatan digitalisasi di sektor industri halal. Selain itu, keterbatasan adaptasi pelaku industri halal terutama dari kalangan UMKM terhadap sistem digital yang kompleks, menegaskan pentingnya penguatan kapasitas psikologis sebagai salah satu prioritas strategis. Oleh karena itu, studi ini memiliki relevansi praktis dalam merumuskan strategi pelatihan dan kebijakan yang berlandaskan pada pendekatan psikologi positif untuk mendukung kelangsungan transformasi digital di sektor industri halal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan sumbangan konseptual dalam memperluas model *technostress* yang berbasis nilai, tetapi juga menawarkan implikasi praktis untuk perancangan intervensi peningkatan kinerja yang bersifat holistik dan kontekstual.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Instrumen kuesioner ini disusun dalam format digital menggunakan platform *Google Form* yang kemudian disebarluaskan melalui 2 metode, yaitu secara luring melalui pertemuan tatap muka serta secara daring dengan memanfaatkan platform media sosial, seperti *Facebook* dan *Instagram*, melalui pengiriman *Direct Message* (DM) kepada pelaku UMKM. Strategi distribusi ini dipilih untuk memastikan cakupan yang lebih merata serta menjangkau responden yang memiliki keterbatasan akses geografis. Dengan demikian, kualitas data yang diperoleh diharapkan lebih representatif terhadap kondisi UMKM halal secara nasional.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang bergerak di sektor industri halal di Indonesia. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria khusus yang relevan dengan tujuan penelitian (Campbell et al., 2020). Kriteria yang ditetapkan untuk pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* ini difokuskan pada pemilik atau karyawan pelaku usaha industri halal khususnya, pada lingkup UMKM yang telah memiliki sertifikat halal resmi dari Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) atau lembaga berwenang lainnya. Kriteria ini dipilih agar data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi dari pelaku UMKM yang telah menjalankan praktik usaha sesuai dengan standar halal.

Total responden yang terlibat dalam studi ini berjumlah 81 pelaku UMKM bersertifikat halal, yang tersebar di berbagai subsektor, seperti makanan dan minuman, kosmetik, serta produk farmasi halal. Instrumen penelitian dikembangkan dengan mengadaptasi skala-skala terstandarisasi yang telah tervalidasi dalam studi-studi sebelumnya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur *technostress* mengacu pada penelitian (Ragu-Nathan et al., 2008), instrumen *self-efficacy* atau modal psikologis mengacu pada penelitian (Venkatesh & Blaskovich, 2012), instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja mengacu pada penelitian (Rohma & Khoirunnisa, 2024) dengan beberapa modifikasi sesuai dengan penelitian yang terdiri atas tiga bagian utama, yaitu: (1) item-item untuk mengukur persepsi terhadap *technostress*, (2) skala pengukuran *self-efficacy*, dan (3) indikator kinerja usaha semua item diukur menggunakan skala Likert lima poin (Sugiyono, 2013), untuk menangkap tingkat persetujuan responden secara kuantitatif. Proses distribusi kuesioner dilakukan secara luring dan daring guna menjangkau pelaku UMKM di berbagai wilayah Indonesia.

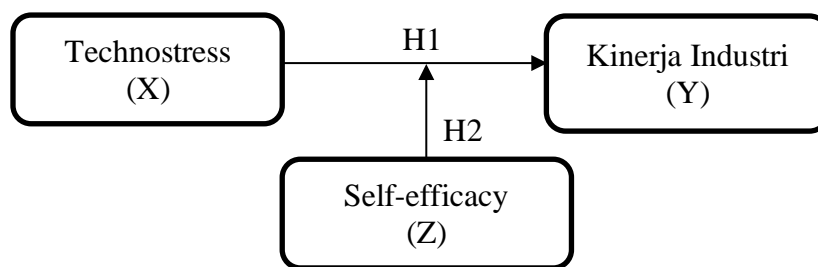
Table 1. Indikator Item

Variabel	Indikator Item	Referensi
Kinerja Industri Halal (Y)	Saya merasa puas dengan keakuratan kinerja	(Rohma & Khoirunnisa, 2024)
	Saya merasa cukup atas jumlah dan nilai pekerjaan	
	Saya merasa kualitas pekerjaan saya tinggi	
	Saya cepat dalam mengerjakan pekerjaan saya	

	Saya mampu membuat klien dan pelanggan puas atas kinerja	
	Saya selalu tepat waktu dalam pekerjaan saya	
<i>Self-efficacy</i>	Saya merasa percaya diri menganalisis masalah dan menemukan solusi	(Venkatesh &
	Saya merasa percaya diri dalam menghadiri rapat dengan manajer puncak	Blaskovich, 2012)
	Saya merasa percaya diri berkontribusi dalam rapat mengenai strategi perusahaan	
	Saya merasa percaya diri membantu menetapkan target	
	Saya merasa percaya diri dalam menyampaikan informasi kepada rekan saya	
<i>Technostress</i>	Saya dipaksa oleh teknologi untuk bekerja lebih cepat	(Ragu-Nathan et al., 2008)
	Saya ipaksa oleh teknoloi ini untuk melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang bisa saya tangani	
	Saya dipaksa oleh teknologi ini untuk bekerja dengan jadwal waktu yang sangat ketat	
	Saya terpaksa mengubah kebiasaan kerja saya untuk beradaptasi dengan teknologi baru	
	Saya memiliki beban kerja yang lebih tinggi karena meningkatnya kompleksitas teknologi	
	Saya menghabiskan lebih sedikit waktu dengan keluarg saya karena teknologi	
	Saya harus tetap berhubungan dengan pekerjaan saya bahkan selama liburan karena teknologi	
	Saya harus mengorbankan waktu liburan dan akhir pekan saya untuk tetap mengikuti perkembangan teknologi baru	
	Saya merasa kehidupan pribadi saya sedang diserang oleh teknologi	
	Selalu ada perkemabangan baru dalam teknologi yang kami gunakan di organisasi kami	
	Saya perlu waktu lama untuk memahami dan menggunakan teknologi baru	
	Saya tidak menemukan cukup waktu untuk belajar dan meningkatkan keterampilan teknologi saya	
	Saya menemukan karyawan baru di organisasi yang tahu lebih banyak tentang teknologi komputer daripada saya	
	Saya sering merasa terlalu rumit bagi saya untuk memahami dan menggunakan teknologi baru	

Sumber: Data diolah, 2025

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, serta analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis/MRA*) untuk menguji pengaruh langsung variabel *techostress* terhadap variabel kinerja industri halal dan variabel moderasi *self-efficacy* terhadap hubungan antara *technostress* dan kinerja. Selain itu, dilakukan pengujian asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat kelayakan analisis.



Gambar 1. Model Penelitian

RESULT

Analisis Deskriptif

Berdasarkan Tabel 2 hasil distribusi karakteristik demografis mendapatkan 81 responden. Dalam penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mayoritas responden berada pada tingkat SMA sebanyak 46 orang (56,3%). Pada jenis usaha, mayoritas responden bergerak di bidang makanan sebanyak 63 orang (77,8%), sedangkan sisanya bergerak di bidang minuman sebanyak 15 orang (18,5%). Selanjutnya, ditinjau dari lama usaha, sebagian besar responden telah menjalankan usahanya lebih dari 2 tahun, yaitu sebanyak 71 orang (77,7%), sedangkan sisanya menjalankan usaha selama 1 tahun dan 2 tahun masing-masing sebesar 4,9%.

Berdasarkan posisi dalam usaha, responden yang berperan sebagai pemilik usaha mendominasi dengan jumlah 59 orang (72,8%), diikuti oleh responden yang berperan sebagai pemilik dan karyawan sebanyak 19 orang (23,5%), serta karyawan sebanyak 3 orang (3,7%). Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merupakan pengambil keputusan utama dalam kegiatan operasional usaha yang dijalankan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas merupakan pelaku usaha mikro dengan latar belakang pendidikan menengah, bergerak di sektor makanan, memiliki pengalaman usaha lebih dari dua tahun, serta berperan langsung sebagai pemilik usaha. Karakteristik ini memberikan gambaran bahwa responden memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan terhadap konteks penelitian yang dilakukan.

Tabel 2. Demografis Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Pendidikan Terakhir	S1	27	2,5
	S2	2	33,3
	Diploma	3	3,7
	SMA	46	56,8
	SMP	3	3,7
	SD	0	0,00
Jenis Usaha	Makanan	63	77,8
	Minuman	15	18,5
	Lainnya	3	3,7
Lama Usaha	1 tahun	4	4,9
	2 tahun	4	4,9
	<1 tahun	2	2,5
	>2 tahun	71	87,7
Posisi	Pemilik	59	72,8
	Karyawan	3	3,7
	Pemilik dan Karyawan	19	23,5

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan pada 81 UMKM yang sudah bersertifikat halal yang tersebar di berbagai subsektor, seperti makanan dan minuman, kosmetik, serta produk farmasi halal sebagai sampel dan bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data pada masing-masing variabel penelitian secara statistik yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Maka diperoleh uji statistik deskriptif variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.
T (X)	81	26	59	43.99	5.262
K (Y)	81	17	30	24.09	2.175
S (M)	81	15	25	19.89	2.043
N	81				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Keterangan:

T= *technostress*

K= kinerja halal industri

S= *self-efficacy*

Berdasarkan hasil uji statistik pada Tabel 3, diketahui bahwa *technostress* sebagai variabel independen memiliki nilai minimum sebesar 26 dan maksimum 59, dengan nilai rata-rata sebesar 43,99 serta standar deviasi 5,262. Hal ini menggambarkan bahwasannya mayoritas responden mengalami tingkat *technostress* yang relatif tinggi. Artinya, penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja menimbulkan tekanan psikologis yang cukup signifikan bagi responden dengan variasi jawaban yang cukup beragam, hal ini menandakan adanya perbedaan tingkat tekanan akibat penggunaan teknologi di antara responden.

Kinerja halal industri sebagai variabel dependen menunjukkan nilai rata-rata sebesar 24,09 dan nilai standar deviasi 2,175 hal ini menggambarkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja halal industri tinggi, nilai ini mengindikasikan jika kinerja hala insdustri responden tergolong baik, sedangkan standar deviasi pada variabel kinerja halal industri menunjukkan hasil yang rendah menggambarkan keseragaman persepsi responden terhadap kinerja mereka. *Self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi memiliki nilai minimum 15 dan maksimum 25 dengan rata-rata 19,89 dan standar deviasi 2,043. Nilai ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* responden berada pada kategori sedang menuju tinggi dengan tingkat penyebaran data yang rendah, hal ini menggambarkan bahwa sebagian responden memiliki tingkat keyakinan diri yang relatif serupa dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Cor	R table	Keterangan
<i>Technostress</i>	X1	0.459	0,2185	Valid
	X2	0.512	0,2185	Valid
	X3	0.632	0,2185	Valid
	X4	0.581	0,2185	Valid
	X5	0.541	0,2185	Valid
	X6	0.598	0,2185	Valid
	X7	0.423	0,2185	Valid
	X8	0.600	0,2185	Valid
	X9	0.414	0,2185	Valid
	X10	0.579	0,2185	Valid
	X11	0.612	0,2185	Valid
	X12	0.270	0,2185	Valid
	X13	0.582	0,2185	Valid
Kinerja Industri Halal	Y1	0.732	0,2185	Valid
	Y2	0.606	0,2185	Valid
	Y3	0.642	0,2185	Valid
	Y4	0.557	0,2185	Valid
	Y5	0.396	0,2185	Valid
	Y6	0.538	0,2185	Valid
<i>Self-efficacy</i>	S1	0.504	0,2185	Valid
	S2	0.824	0,2185	Valid
	S3	0.771	0,2185	Valid
	S4	0.658	0,2185	Valid
	S5	0.494	0,2185	Valid
	S6	0.361	0,2185	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4, uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Berdasarkan hasil analisis, seluruh item pada variabel *technostress*, kinerja halal industri, dan *self-efficacy* memiliki nilai korelasi (r hitung) lebih besar dai r tabel (0,2185) sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada Tabel 5 hasil uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha sebesar $0,730 > 0,6$. Artinya, instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sehingga setiapitem

pertanyaan memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk masing-masing variabel. Hasil ini menandakan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang stabil dan konsisten.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.730	24

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik untuk memastikan keabsahan model data penelitian regresi dalam analisis statistik, sehingga estimasi yang dihasilkan akurat dan tidak bias untuk pengujian hipotesis.

Tabel 6. Uji Normalitas

		Understandardized Residual
N		81
Normal Parameter	Rerata	0.0000000
	Std. Deviasi	2.04709293
	Absolut	0.095
	Positif	0.095
	Negatif	-0.058
Kolmogorov-Smirnov Test		0.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.065

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
T (X)	0.991	1.009
S (M)	0.991	1.009

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.997	2.065		0.483	0.631
T (X)	-0.006	0.029	-0.022	-0.192	0.849
S (M)	0.039	0.075	0.059	0.519	0.605

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan Asymp. Sig sebesar $0,065 > 0,05$ yang berarti data residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan. Pada Tabel 7, hasil uji

multikolinearitas menunjukkan jika nilai *tolerance* sebesar $0,991 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,009 < 10$ menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas. Artinya *technostress* dan *self-efficacy* tidak saling memengaruhi secara berlebihan dalam model. Pada Tabel 8, hasil uji menunjukkan nilai signifikansi variabel *technostress* sebesar $0,849 > 0,05$ dan *self-efficacy* $0,605 > 0,05$ hal ini menunjukkan jika model tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga varians residual antarresponden relatif homogen. Dengan demikian model data telah lulus uji asumsi klasik dan dapat digunakan untuk penelitian.

Analisis uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Moderated regression Analysis* (MRA) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung *technostress* terhadap kinerja industri halal, sekaligus menilai bagaimana *self-efficacy* memoderasi hubungan tersebut, apakah memperkuat atau memperlemah pengaruh *technostress* terhadap kinerja. Berdasarkan Tabel 9 hasil analisis variabel *technostress* dengan uji MRA, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,992 dengan nilai t hitung 2,712 dan tingkat Sig. $0,008 < 0,05$. Artinya, *technostress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja industri halal ketika variabel moderasi dimasukkan ke dalam model.

Tabel 9. Uji Moderated Regression Analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-25.469	15.876		-1.604	.113
T (X)	.992	.366	2.399	2.712	.008
S(M)	2.265	.745	2.128	3.038	.003
T*S	-.045	.017	-2.784	-2.598	.011

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 9 hasil analisis MRA, diperoleh nilai signifikansi pada variabel interaksi T*S sebesar $0,011 < 0,05$ yang berarti *self-efficacy* memoderasi secara signifikan hubungan antara *technostress* dan kinerja. Berdasarkan Tabel 8 hasil uji interaksi, nilai koefisien T*S sebesar $-0,045$ arah koefisien negatif menandakan bahwa *self-efficacy* memperlemah pengaruh *technostress* terhadap kinerja. Artinya, ketika individu memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi, pengaruh *technostress* terhadap peningkatan kinerja menjadi lebih rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi tidak terlalu terdorong oleh tekanan teknologi, mereka telah percaya diri dan mampu menyesuaikan diri, jadi efek *technostress* terhadap kinerja jadi berkurang. Sebaliknya, kalau *self-efficacy* rendah, tekanan dari teknologi bisa jadi motivator kuat yang mendorong mereka bekerja lebih keras untuk beradaptasi.

Tabel 10. R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
T	0.085	0.007	-0.005	2.181
M	0.431	0.185	0.154	2.001

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,185 menunjukkan bahwa kombinasi variabel *technostress* dan *self-efficacy* mampu menjelaskan

sebesar 18,5% variasi dalam kinerja industri halal, sedangkan sisanya sebesar 81,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang relatif rendah ini mengindikasikan bahwa daya jelaskan (explanatory power) model masih terbatas dalam menjelaskan variasi kinerja secara menyeluruh. Namun demikian, dalam konteks penelitian sosial dan perilaku, nilai R^2 yang rendah bukanlah hal yang tidak lazim. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas perilaku manusia yang dipengaruhi oleh berbagai faktor multidimensional, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Rendahnya nilai R^2 dalam penelitian ini juga mengindikasikan adanya variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja industri halal, seperti literasi digital, yang mencerminkan kemampuan individu dalam memahami dan memanfaatkan teknologi; dukungan organisasi, yang mencakup fasilitas, kebijakan, dan lingkungan kerja yang mendukung penggunaan teknologi; serta kesiapan teknologi (technology readiness), yaitu tingkat kesiapan individu atau organisasi dalam mengadopsi teknologi baru.

Technostress berpengaruh signifikan terhadap kinerja industri halal

Berdasarkan hasil uji *Moderated regression Analysis* (MRA), diketahui bahwa H1 yang menyatakan *technostress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku industri halal diterima dan H0 ditolak. Hasil uji menunjukkan variabel *technostress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja industri halal, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,992 dan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat *technostress* yang dialami pelaku industri halal, maka kinerjanya cenderung mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan akibat penggunaan teknologi justru dapat berperan sebagai stimulus positif yang mendorong individu untuk lebih beradaptasi (Zhang, 2023). Pada akhirnya tekanan ini mendorong pelaku UMKM halal untuk meningkatkan kompetensi digital, memperluas jangkauan pasar, serta mengoptimalkan operasional perusahaan (Yahya & Suminar, 2024; Zhang, 2023). Akibatnya, *technostress* yang dialami menjadi stimulus atau pengaruh positif yang berkontribusi pada peningkatan kinerja usaha. Tekanan yang timbul dari teknologi tidak selalu berdampak negatif tetapi dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja apabila individu mampu merespons secara baik (Tarafdar et al., 2007; Yahya & Suminar, 2024).

Temuan ini sejalan dengan Salsabila et al. (2024) dan (Setyadi & Taruk, 2019) yang menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Namun, hasil temuan ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Septyandini et al. (2024) yang menemukan bahwa *technostress* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja termasuk pada kinerja industri halal. Perbedaan temuan ini dimungkinkan karena adanya variasi dalam konteks penelitian, karakteristik responden, serta intensitas penggunaan teknologi di lingkungan kerja. Perbedaan temuan ini dapat dijelaskan melalui konsep *eustress* dan *distress* yang dikemukakan oleh Selye (1976). Konsep ini menjelaskan bahwa stress tidak selalu bersifat merugikan, melainkan dapat menjadi *eustress* ketika dipersepsikan sebagai dorongan untuk berkembang. Pada kondisi tertentu, tekanan akibat penggunaan teknologi dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas

individu (Septyandini et al., 2024), sedangkan pada konteks lain, individu yang telah beradaptasi dengan baik terhadap teknologi mampu mengendalikan tekanan tersebut sehingga tidak berdampak signifikan terhadap kinerjanya (Salsabila et al., 2024). Selain itu, teori *challenge-hindrance stressor* yang dikembangkan oleh (Lepine et al., 2005) menyatakan bahwa tekanan yang dipandang sebagai tantangan dapat meningkatkan motivasi, pembelajaran dan kinerja individu.

Self-efficacy memoderasi hubungan *technostress* dan kinerja industri halal

Berdasarkan hasil uji Moderated Regression Analysis (MRA) pada Tabel 9, diperoleh nilai signifikansi interaksi antara *technostress* dan *self-efficacy* (T^*S) sebesar $0,011 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* terbukti memoderasi secara signifikan hubungan antara *technostress* dan kinerja pelaku industri halal artinya H2 diterima dan H0 ditolak. Nilai koefisien interaksi sebesar $-0,045$ dengan arah negatif mengindikasikan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai pure moderator yang memperlemah pengaruh *technostress* terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* individu, maka pengaruh tekanan yang ditimbulkan oleh teknologi terhadap kinerja akan semakin menurun. Temuan ini sejalan dengan teori Social Cognitive yang dikemukakan oleh (Bandura, Albert, 1999), yang menjelaskan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh interaksi timbal balik antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku itu sendiri.

Dalam konteks ini, *self-efficacy* berperan sebagai faktor personal yang menentukan bagaimana individu memaknai dan merespons tekanan lingkungan, termasuk tekanan akibat penggunaan teknologi. Individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk mengatasi tantangan, sehingga mereka mampu mengelola tekanan teknologi dengan lebih efektif dan menjaga stabilitas kinerjanya (Bandura et al., 1977; Zhang, 2023). Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung lebih rentan terhadap tekanan tersebut, namun dalam beberapa kasus, tekanan tersebut dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan usaha adaptasi terhadap teknologi (Bandura et al., 1977; Saidy et al., 2022). Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *self-efficacy* berfungsi sebagai mekanisme psikologis penting yang menjelaskan variasi pengaruh *technostress* terhadap kinerja, sejalan dengan pandangan teori *Social Cognitive* bahwa kepercayaan diri dan kemampuan regulasi diri merupakan determinan utama dalam perilaku adaptif individu di lingkungan kerja berbasis teknologi.

CONCLUSION

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *technostress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku industri halal, yang menunjukkan bahwa tekanan psikologis akibat penggunaan teknologi secara langsung memengaruhi kinerja. *Self-efficacy* terbukti memoderasi hubungan tersebut secara signifikan dengan arah negatif, artinya individu dengan keyakinan diri tinggi mampu mengelola tekanan teknologi secara lebih adaptif sehingga dampaknya terhadap kinerja menjadi lemah. Hasil ini memperkuat pandangan teori Social Cognitive bahwa

kepercayaan diri dan kemampuan regulasi diri merupakan faktor penting dalam menentukan perilaku dan kinerja di lingkungan kerja digital. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya program pelatihan berbasis psikologi positif untuk memperkuat *self-efficacy* pelaku industri halal agar lebih siap menghadapi tantangan transformasi digital.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasilnya. Pertama, jumlah responden yang relatif terbatas, yaitu 81 pelaku UMKM bersertifikat halal, dapat memengaruhi tingkat generalisasi temuan terhadap populasi industri halal secara lebih luas. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner tertutup, sehingga belum sepenuhnya mampu menggali aspek psikologis dan kontekstual yang lebih mendalam terkait pengalaman individu dalam menghadapi *technostress*. Ketiga, variabel yang digunakan masih terbatas pada *technostress*, *self-efficacy*, dan kinerja, sementara faktor lain seperti dukungan organisasi, budaya kerja, dan literasi digital juga berpotensi memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan mencakup berbagai subsektor industri halal agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, pendekatan *mixed methods* dapat digunakan untuk memahami dinamika *technostress* dan peran *self-efficacy* secara lebih komprehensif, serta mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi lain yang relevan dengan konteks transformasi digital industri halal.

ACKNOWLEDGEMENT

Penelitian ini didanai oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Universitas Trunojoyo Madura, Melalui Kontrak Penelitian Mandiri Skema Penelitian Grup Riset dengan Nomor: 210/UN46.4.1/PT.01.03/RISMAN/2025

REFERENCE

- Alfarizi, M. (2023). Peran Sertifikasi Halal Dan Kepatuhan Praktik Halal Terhadap Kinerja Bisnis Berkelanjutan: Investigasi Pemodelan Empiris Sektor Umkm Kuliner Nusantara. *Harmoni*, 22(1), 93–116. <https://doi.org/10.32488/harmoni.v22i1.654>
- Aprilia, N., & Riani, A. L. (2023). The Effect of Techno-stressor and Psychological Capital on Task Performance with Burnout as a Mediation. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 07(06), 100–115. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.7608>
- Arnetz, B. B., & Wiholm, C. (1997). Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 35–42. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(97\)00083-4](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(97)00083-4)
- Bandura, Albert. (1999). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 1–26. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=4369846&site=ehost-live>
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*,



4(9), 1175–1184. <https://doi.org/10.1109/SCORED.2002.1033040>

- Bandura, A., Bandura A., & Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 84(2), 191–215.
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Diana, P. U., Hidayanti, S. K., & Handayani, S. (2025). The Impact of Technostress, Self-Efficacy, and Work-Life Balance on Employee Performance at LLDIKTI Region II. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 8(3), 351–357. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v8i3.48475>
- Erna Indriastiningsih, Parmini, Mustofa As'ady, Retnawati Siregar, & Asri Ady Bakri. (2024). Peran Pemerintah dalam Pengembangan Industri Halal. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(12), 5940–5953. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i12.6430>
- Hamka, H., Siradjuddin, S., Efendi, A., & Arifin, A. (2024). Edukasi dan Promosi Produk Halal (Kajian Literatur). *Journal of Islamic Economic and Law (JIEL)*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.59966/jiel.v1i1.513>
- Kupersmith, J. (1992). Sarah Watstein , Column Editor Reference Technologies. *Reference Services Review*, 20(2), 7–50.
- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 23(2), 302–309.
- La Torre, G., De Leonardis, V., & Chiappetta, M. (2020). Technostress: how does it affect the productivity and life of an individual? Results of an observational study. *Public Health*, 189, 60–65. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.09.013>
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test Of The Challenge Stressor – Hindrance Stressor Framework: An Explanation For Inconsistent Relationships Among Stressors And Performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C. qin. (2021). The impact of techno-stressors on work–life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122(5), 106811. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106811>
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Digital workplace technology intensity: qualitative insights on employee wellbeing impacts of digital workplace job demands. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1392997>



- Mentang, R. P., Tumbel, A. L., & Djemly, W. (2022). Analisis Entrepreneurial Self-Efficacy Pada Pengusaha Bidang Food&Beverage Di Malalayang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 661. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39745>
- Nasution Salsabila, A., Hasibuan Nadya, D., Dalimunthe Mayani, W., & Silalahi Ramadani, P. (2023). Peningkatan Kinerja Industri Makanan dan Minuman Melalui Transformasi Digital di Indonesia. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 165–176. <https://doi.org/10.47467/manageria.v4i2.6558>
- Oktaviani, G., & Zamralita. (2024). Hubungan antara Stress Digital dan Kinerja Pegawai dengan Modal Psikologis sebagai Moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 16(2), 118–126. <https://doi.org/10.31289/analitika.v16i2.13154>
- Picazo Rodríguez, B., Verdú-Jover, A. J., Estrada-Cruz, M., & Gomez-Gras, J. M. (2024). Does digital transformation increase firms' productivity perception? The role of technostress and work engagement. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(2), 137–156. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2022-0177>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., & Ragu-Nathan, B. S. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations : Conceptual Development and Empirical Validation The Consequences of Technostress for End Users in Organizations : Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Redaksi IAEL. (2024). *Posisi Indonesia dalam State of The Global Islamic Economy (SGIE)*. IAEL. <https://iaei.or.id/id/berita-dan-artikel/artikel/posisi-indonesia-dalam-sgie>
- Risakotta, K. A., & Sapulette, S. G. (2023). The Influence of Entrepreneurship Education and Family Environment on Interest in Entrepreneurship with Self Efficacy as A Moderating Variable. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 11(1), 2–15.
- Rohma, F. F., & Khoirunnisa, F. R. (2024). The effects of knowledge sharing , self-ef fi cacy and performance : does initiation of structure leadership matter ? *Journal Of Asia Business Studies*, 18(6), 1505–1528. <https://doi.org/10.1108/JABS-07-2023-0274>
- Saidy, J., Garanti, Z., & Sadaka, R. (2022). Technostress Creators and Job Performance Among Frontliners: Theorizing the Moderating Role of Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827027>
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422–436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>
- Saleem, F., & Malik, M. I. (2023). Technostress, Quality ofWork Life, and Job Performance: A Moderated Mediation Model. *Behav Sci*, 13(1014), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs13121014>



- Saleem, F., Malik, M. I., Qureshi, S. S., Farid, M. F., & Qamar, S. (2021). Technostress and Employee Performance Nexus During COVID-19: Training and Creative Self-Efficacy as Moderators. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.595119>
- Salsabila, N., Haqq, Z. N., & Firdaus, F. (2024). Dampak Techno Overload terhadap Work Performance: Peran Emotional Exhaustion sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 561–573. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i3.9831>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Selye, H. (1976). Stress without Distress. In *Psychopathology of Human Adaptation* (pp. 137–138). Springer, Boston, MA. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2238-2_9
- Septyandini, R. E., Wardoyo, D. T. W., & Witjaksono, A. D. (2024). Hubungan Antara Workload, Technostress, Work Life Balance Dan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Surabaya. *Santhet: Jurnal Sejarah, Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 1164–1178. <https://doi.org/10.36526/js.v3i2.396>
- Setyadi, H. J., & Taruk, M. (2019). Analisis Dampak Penggunaan Teknologi (Technostress) Kepada Dosen dan Staff Karyawan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja di Dalam Organisasi (Studi Kasus : Perguruan Tinggi di Kalimantan Timur). *Informatika Mulawarman : Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.30872/jim.v14i1.1792>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiawati, N., Said, M., & Aisyah, M. (2024). Halal In The Contemporary Economic And Business Ecosystem. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(6), 2809–2816. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i6.604>
- Syakina, D., Rahma, A., & Rizal, M. (2023). The Role of Technostress on Educators' Work Performance at Universities in the Special Capital Region of Jakarta. *Psikodimensia*, 22(1), 1–12. <https://doi.org/10.24167/psidim.v22i1.4935>
- 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>
- Venkatesh, R., & Blaskovich, J. (2012). The Mediating Effect of Psychological Capital on the Budget Participation-Job Performance Relationship. *Journal Of Management Accounting Research*, 24(May), 159–175. <https://doi.org/10.2308/jmar-50202>
- Yahya, A., & Suminar, D. R. (2024). Analisis Hubungan Techno-Overload terhadap Kelelahan Emosional dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur Review. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12), 8267–8286.



<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4694>

Yuanitasari, D., Sardjono, A., & Susetyo, H. (2025). Digitalization of Halal Certification for Smes : Between Hope and Reality The management of halal certification by the state reflects the government ' s concern for halal products . The current regulations governing halal certification in Indonesia demons. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 7(2), 179–196. <https://doi.org/https://doi.org/10.23920/jbmh.v9i2.1542>

Zhang, H. (2023). Technostress, Academic Self-Efficacy, and Resistance to Innovation: Buffering Roles of Knowledge Sharing Culture and Constructive Deviant Behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, 16(September), 3867–3881. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S424396>