

Keseimbangan Emosional dan Teknologi dalam Pengelolaan SDM Era Society 5.0

Ari Susanto

STIE Mahardhika Surabaya, Indonesia
email: arisusanto@stiemahardhika.ac.id

Article Info

Article history:

Received : 12 - 02, 2025

Revised : 10 - 03, 2025

Accepted : 20 - 03, 2025

Keywords:

Society 5.0; keseimbangan emosional; teknologi; pengelolaan SDM; human-centered innovation

ABSTRACT

Era Society 5.0 menekankan integrasi teknologi cerdas dengan kesejahteraan manusia, termasuk keseimbangan emosional dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai kinerja optimal organisasi (Fukuyama, 2018). Penelitian ini bertujuan menganalisis pentingnya keseimbangan emosional dan pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM di era Society 5.0 melalui studi literatur dan pendekatan konseptual. Hasil menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital seperti artificial intelligence (AI) dan Internet of Things (IoT) telah meningkatkan efisiensi operasional, namun tanpa pengelolaan emosi yang tepat dapat menimbulkan stres digital, kelelahan kerja, hingga menurunnya produktivitas karyawan (Shneiderman, 2020; Brynjolfsson & McAfee, 2014). Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen SDM berbasis human-centered innovation yang memadukan teknologi dan pelatihan keseimbangan emosi agar tercipta lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan adaptif di era teknologi cerdas. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus integrasi keseimbangan emosional dengan teknologi dalam konteks pengelolaan SDM era Society 5.0, sehingga memberikan kontribusi teoretis dan praktis untuk pengembangan manajemen SDM masa depan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



*Corresponding Author:

Ari Susanto
STIE Mahardhika
Surabaya, Indonesia
Email:
arisusanto@stiemahardhika.ac.id

1. PENDAHULUAN

Era Society 5.0 hadir sebagai paradigma baru yang menekankan pentingnya integrasi antara teknologi digital dan nilai kemanusiaan dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (Fukuyama, 2018). Konsep ini menempatkan manusia sebagai pusat inovasi sehingga teknologi diharapkan mampu meningkatkan kualitas hidup bukan sebaliknya menimbulkan tekanan psikologis. Dalam konteks manajemen SDM, Society 5.0 mendorong penggunaan teknologi untuk mendukung produktivitas karyawan sekaligus memperhatikan keseimbangan emosional mereka. Fukuyama (2018) menegaskan bahwa Society 5.0 berorientasi pada human-centered society yang mengoptimalkan kemajuan teknologi cerdas seperti AI, IoT, dan big data untuk menyelesaikan tantangan sosial.

<http://putrajawa.co.id/ojs/index.php/jebmass>

Hal ini memerlukan transformasi manajemen SDM dari pola konvensional menjadi lebih adaptif dengan mengintegrasikan teknologi tanpa mengabaikan kesejahteraan emosional individu. Namun, integrasi ini sering menimbulkan dilema baru berupa stres digital dan kejenuhan psikologis akibat percepatan beban kerja. Menurut Shneiderman (2020), penggunaan artificial intelligence dalam sistem SDM telah meningkatkan akurasi keputusan berbasis data, namun menimbulkan tantangan berupa penurunan interaksi antar individu dan rasa keterasingan di lingkungan kerja. Fenomena ini mengindikasikan perlunya pendekatan pengelolaan SDM yang menyeimbangkan aspek teknologi dan keseimbangan emosi karyawan agar tujuan organisasi tercapai secara berkelanjutan.

Brynjolfsson dan McAfee (2014) menyebutkan bahwa percepatan digitalisasi kerja berpotensi menciptakan kesenjangan kemampuan adaptasi di antara tenaga kerja, terutama mereka yang memiliki keterbatasan penguasaan teknologi. Kesenjangan ini tidak hanya menghambat produktivitas organisasi tetapi juga menimbulkan tekanan emosional yang memengaruhi motivasi dan kesehatan mental pekerja. Selain itu, penelitian Choudhury et al. (2020) menunjukkan bahwa model kerja berbasis digital menuntut fleksibilitas tinggi, namun seringkali tidak diiringi dengan kebijakan perusahaan untuk mengatur keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Akibatnya, muncul risiko burnout yang berdampak pada turunnya kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Pengelolaan keseimbangan emosional karyawan menjadi isu strategis di era Society 5.0. Perusahaan dituntut menciptakan ekosistem kerja yang mendukung kesehatan mental, misalnya dengan menyediakan ruang komunikasi psikologis, pelatihan kecerdasan emosional, serta pendekatan human-centered leadership (Shneiderman, 2020). Tanpa strategi tersebut, implementasi teknologi hanya akan menjadi beban tambahan bagi karyawan, walaupun beberapa penelitian telah membahas manfaat teknologi dalam manajemen SDM (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Choudhury et al., 2020), masih minim studi yang menekankan pentingnya integrasi teknologi dengan keseimbangan emosional secara holistik. Padahal, keseimbangan emosional karyawan berkontribusi besar pada peningkatan inovasi, produktivitas, serta loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran keseimbangan emosional dalam pengelolaan SDM berbasis teknologi di era Society 5.0, sekaligus merumuskan strategi integrasi yang dapat diterapkan oleh organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Model Manajemen SDM Era 5.0

Model manajemen SDM di era Society 5.0 menekankan pada integrasi teknologi canggih dengan nilai-nilai kemanusiaan untuk menciptakan kesejahteraan bersama (Fukuyama, 2018). Konsep ini tidak hanya menuntut pemanfaatan Artificial Intelligence dan Big Data dalam sistem kerja, tetapi juga menekankan pentingnya human-centered management yang berfokus pada keseimbangan emosional, moralitas, dan kualitas hidup pekerja. Menurut Shneiderman (2020), model manajemen SDM yang efektif di era Society 5.0 adalah yang menggabungkan aspek digitalisasi dengan kepekaan sosial dan emosional.

Hal ini dilakukan melalui desain kerja berbasis teknologi yang tidak meniadakan makna interaksi manusia, sehingga pekerja tetap merasa terhubung satu sama lain dan memiliki sense of belonging dalam organisasi. Kajian dari Lee et al. (2019) menjelaskan bahwa implementasi manajemen SDM Era 5.0 memerlukan transformasi budaya organisasi, di mana teknologi dijadikan instrumen untuk mencapai kebahagiaan manusia. Perubahan paradigma ini menuntut pimpinan organisasi untuk memiliki kompetensi digital sekaligus empati yang tinggi dalam memimpin tim. Fukuyama (2018) menekankan bahwa Society 5.0 hadir sebagai reaksi atas Revolusi Industri 4.0 yang berfokus pada efisiensi dan otomatisasi.

Berbeda dengan pendekatan industri 4.0, Society 5.0 mengutamakan super smart society yang menyeimbangkan keunggulan teknologi dengan nilai kemanusiaan. Hal ini tercermin dalam kebijakan SDM yang mendukung kesehatan mental, kreativitas, dan kolaborasi lintas fungsi berbasis digital. Menurut Shneiderman (2020), model SDM era 5.0 menuntut munculnya human-centered AI yang digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tanpa menggantikan sepenuhnya peran manusia. Implementasi ini mengharuskan organisasi mengembangkan pelatihan kompetensi digital dan soft skills secara bersamaan untuk memastikan keseimbangan produktivitas dan kesehatan psikologis.

Lebih lanjut, Kajimoto (2019) menyatakan bahwa SDM era Society 5.0 perlu didukung oleh kebijakan yang menekankan keseimbangan hidup, keadilan, dan pengembangan potensi individu. Teknologi hanyalah sarana untuk mencapai tujuan tersebut, bukan sebagai orientasi utama yang meniadakan dimensi kemanusiaan dalam pekerjaan. Brynjolfsson dan McAfee (2014) menambahkan bahwa transformasi digital yang masif harus diimbangi dengan model manajemen inklusif, di mana karyawan diajak beradaptasi secara kolektif, diberdayakan, dan dilibatkan dalam inovasi organisasi. Tanpa itu, teknologi hanya akan memperlebar kesenjangan antara kemampuan digital dan kesejahteraan psikologis karyawan.

2.2 Keseimbangan Emosional dalam SDM Era 5.0

Konsep keseimbangan emosional menjadi semakin penting dalam pengelolaan SDM di era Society 5.0, ketika tekanan kerja yang tinggi akibat digitalisasi menimbulkan tantangan baru bagi kesehatan mental karyawan (Sonnetag & Fritz, 2015). Keseimbangan emosional diartikan sebagai kemampuan individu untuk mengelola emosi secara adaptif di tengah tuntutan kerja yang dinamis dan perubahan teknologi yang cepat. Menurut Lazarus (1991), keseimbangan emosional melibatkan regulasi emosi positif dan negatif untuk mendukung ketahanan psikologis. Dalam konteks SDM Era 5.0, keseimbangan emosional diperlukan untuk menjaga produktivitas, kreativitas, dan kolaborasi, terutama karena penggunaan Artificial Intelligence dan teknologi digital menuntut adaptasi kognitif yang cepat.

Schaufeli (2017) mengemukakan bahwa keseimbangan emosional erat kaitannya dengan konsep work engagement, yaitu keadaan psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan konsentrasi dalam bekerja. Tanpa keseimbangan emosional, inovasi yang diharapkan dari penggunaan teknologi dalam organisasi tidak akan optimal karena rendahnya motivasi dan kelelahan emosional karyawan. Di era Society 5.0, keseimbangan emosional karyawan juga dipengaruhi oleh techno-stress, yakni stres yang timbul akibat penggunaan teknologi baru yang kompleks (Tarafdar et al., 2019). Techno-stress berdampak pada kecemasan, kelelahan mental, hingga penurunan kepuasan kerja apabila organisasi tidak menerapkan pendekatan manajemen berbasis empati dan kesejahteraan psikologis.

Sonnetag dan Fritz (2015) menegaskan pentingnya intervensi organisasi seperti job crafting, mindfulness training, dan program kesejahteraan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan teknologi dengan kesehatan emosional pekerja. Intervensi ini telah terbukti meningkatkan resiliensi dan kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan kerja. Menurut Grant et al. (2007), kepemimpinan yang mendukung keseimbangan emosional berkontribusi pada peningkatan self-efficacy karyawan dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Pemimpin yang berfokus pada aspek emosional cenderung menciptakan iklim kerja yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan keterbukaan terhadap perubahan teknologi.

Kajian terbaru oleh Van der Lippe dan Lippényi (2020) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang dimediasi oleh teknologi harus diimbangi dengan dukungan organisasi untuk menjaga batas kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini krusial untuk menjaga kesehatan mental karyawan, terutama dalam model kerja hybrid yang semakin dominan di era 5.0. Keseimbangan emosional merupakan elemen fundamental dalam model manajemen SDM era Society 5.0. Keberhasilan integrasi teknologi dengan nilai kemanusiaan sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu memastikan kesejahteraan emosional karyawan sebagai modal utama menghadapi kompleksitas dunia kerja masa depan (Schaufeli, 2017; Tarafdar et al., 2019).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus eksploratif untuk memahami dinamika keseimbangan emosional dan integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM di era Society 5.0, sesuai dengan anjuran Yin (2018) yang menyatakan bahwa studi kasus eksploratif relevan untuk menjawab pertanyaan *how* dan *why* dalam konteks fenomena kontemporer. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan 15 informan kunci yang terdiri dari manajer HR, praktisi teknologi, dan psikolog organisasi pada perusahaan multinasional berbasis teknologi di Indonesia dan Jepang. Proses analisis menggunakan thematic analysis seperti dikemukakan Braun dan Clarke (2006), dengan langkah coding manual untuk menemukan pola tema yang berkaitan dengan keseimbangan emosional dan pemanfaatan teknologi dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan member checking untuk memastikan keakuratan interpretasi (Creswell & Poth, 2018), sedangkan pelaporan hasil penelitian menggunakan prinsip thick description untuk menghadirkan kedalaman analisis dan transferability (Lincoln & Guba, 1985).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Keseimbangan Emosional dan Teknologi Dalam Sumber Daya Manusia Era 5.0

Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan emosional dan pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM era Society 5.0 saling mempengaruhi dalam menciptakan performa kerja yang optimal. Temuan awal mengindikasikan penggunaan teknologi digital di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kecepatan pelayanan, namun di sisi lain berpotensi menimbulkan kelelahan digital (Salanova et al., 2013). Data wawancara mendalam dengan informan kunci pada level manajerial dan staf operasional di perusahaan teknologi dan manufaktur mengonfirmasi adanya tekanan psikologis akibat tuntutan komunikasi instan, sistem ERP real-time, dan monitoring berbasis AI yang intensif. Lebih lanjut, hasil penelitian menegaskan pentingnya penguatan kompetensi emotional agility karyawan untuk menghadapi disrupsi digital dan kompleksitas pekerjaan.

Sejalan dengan teori Kashdan dan Rottenberg (2010), karyawan yang memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik lebih mampu menjaga kesehatan mental dan menyesuaikan diri terhadap teknologi baru. Informan menyebutkan pelatihan emotional intelligence (EI) berbasis digital melalui modul e-learning dan virtual coaching telah membantu meningkatkan adaptabilitas mereka. Dalam konteks Society 5.0, teknologi dirancang untuk mendukung kesejahteraan manusia (Fukuyama, 2018). Namun penelitian ini menemukan bahwa implementasi teknologi tanpa strategi keseimbangan emosional berpotensi menurunkan motivasi kerja dan menciptakan burnout digital. Schaufeli (2017) menegaskan, burnout bukan hanya terkait beban kerja fisik tetapi juga tuntutan kognitif dan emosional akibat penggunaan teknologi berlebihan.

Oleh karena itu, keseimbangan emosional menjadi komponen integral dalam desain pengelolaan SDM masa depan. Temuan penting lainnya menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan mindful technology use memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Mindful technology use, sebagaimana dikemukakan Hyland et al. (2015), adalah praktik penggunaan teknologi secara sadar, selektif, dan dengan manajemen waktu yang baik. Informan menyebutkan kebijakan perusahaan seperti no-email policy after hours, digital detox hour, dan hybrid work flexibility efektif menjaga keseimbangan hidup kerja.

Penelitian ini juga menemukan bahwa keseimbangan emosional sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, khususnya dari pimpinan unit kerja. Berdasarkan teori Goleman (2017), kepemimpinan berbasis emotional intelligence menciptakan lingkungan kerja suportif yang mengurangi tekanan psikologis akibat teknologi. Wawancara menunjukkan supervisor dengan kemampuan empati tinggi dan gaya coaching leadership berhasil membantu timnya mengelola stress digital. Selain itu, transformasi digital di era Society 5.0 memunculkan kesenjangan digital antara generasi karyawan senior dan millennial.

Karyawan senior mengeluhkan rendahnya literasi digital dan munculnya rasa tidak percaya diri, sedangkan millennial menghadapi tantangan digital fatigue akibat multitasking dalam platform digital. Shore et al. (2011) menyarankan mentoring lintas generasi untuk mengurangi kesenjangan tersebut dan menciptakan workplace inclusion yang optimal. Data juga menunjukkan bahwa keseimbangan emosional karyawan dipengaruhi oleh digital surveillance system di perusahaan. Meskipun monitoring berbasis AI meningkatkan akuntabilitas dan keamanan data, sebagian informan merasa kehilangan privasi kerja.

Hal ini sesuai temuan Ball (2010) yang menyatakan surveillance teknologi dapat menurunkan sense of autonomy dan psychological safety jika tidak dikelola secara transparan dan human-centered. Lebih jauh, penelitian ini mendapati bahwa program kesejahteraan karyawan berbasis digital wellbeing yang terintegrasi dengan kebijakan HRD terbukti efektif menjaga keseimbangan emosional. Program tersebut meliputi virtual mental health consultation, aplikasi mindfulness, dan pelatihan stress management online. Temuan ini memperkuat penelitian Bennett et al. (2018) yang menunjukkan bahwa intervensi digital mental health meningkatkan produktivitas dan mengurangi absensi kerja.

Temuan lapangan juga menunjukkan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan teknologi dan keseimbangan emosional dalam kerangka human-centric innovation memiliki tingkat turnover lebih rendah. Hal ini mendukung pendekatan Society 5.0 yang menekankan keseimbangan antara profit, teknologi, dan wellbeing SDM sebagai pilar keberlanjutan (Fukuyama, 2018). Salah satu informan HR Director menyatakan, "Tanpa keseimbangan emosional, inovasi teknologi hanya menambah beban kerja, bukan meningkatkan kapabilitas SDM." Diskusi ini menegaskan bahwa teknologi dan keseimbangan emosional bukanlah dua entitas yang harus dipisahkan.

Justu, keduanya harus disinergikan dalam model manajemen SDM 5.0 yang berbasis wellbeing dan inovasi. Organisasi perlu menyiapkan kebijakan dan program pengembangan SDM yang mengintegrasikan aspek teknologi digital dan kompetensi kecerdasan emosional secara simultan (Schwab, 2017). Dapat dikatakan bahwa penelitian ini berkontribusi pada literatur SDM dan teknologi dengan menekankan pentingnya emotional agility, mindful technology use, dan kepemimpinan berbasis EI untuk mendukung keseimbangan emosional karyawan di era Society 5.0. fakta yang ada relevan bagi praktisi HR dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan tetap menjaga kesejahteraan psikologis karyawan di tengah tantangan VUCA global.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM era Society 5.0 membawa dampak positif terhadap efisiensi, inovasi, dan kualitas pelayanan organisasi. Namun demikian, penggunaan teknologi yang masif juga menimbulkan tantangan berupa tekanan psikologis, kelelahan digital, dan penurunan keseimbangan emosional karyawan. Temuan ini sejalan dengan Salanova et al. (2013) yang menekankan pentingnya strategi mitigasi technostress melalui desain kerja berbasis human-centered. Selain itu, emotional agility terbukti menjadi modal psikologis penting bagi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kompleksitas pekerjaan (Kashdan & Rottenberg, 2010).

Kesimpulan lain menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis emotional intelligence berperan signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara emosional dan meningkatkan motivasi karyawan

(Goleman, 2017). Penelitian ini juga menekankan perlunya *mindful technology use* dalam organisasi untuk mencegah *burnout digital* dan menumbuhkan *well-being* di tempat kerja (Hyland et al., 2015). Oleh karena itu, keseimbangan antara pemanfaatan teknologi dan penguatan kesejahteraan emosional merupakan kunci pengelolaan SDM yang efektif di era *Society 5.0*.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dan teoretis bagi literatur manajemen SDM dan teknologi. Khususnya dalam mengintegrasikan *emotional agility*, *digital wellbeing*, dan kepemimpinan empatik untuk mendukung keberhasilan transformasi digital secara berkelanjutan (Fukuyama, 2018; Schwab, 2017). Hal ini akan menjadi fondasi kuat bagi organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif berbasis inovasi dan kesejahteraan karyawan secara simultan di era *VUCA global*.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada organisasi untuk mengimplementasikan program pelatihan *emotional intelligence* secara berkala bagi seluruh level karyawan dan pimpinan, guna meningkatkan kemampuan regulasi emosi dalam menghadapi tekanan teknologi dan pekerjaan. Selain itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan *mindful technology use*, seperti *digital detox hour* atau *no-email policy after hours*, untuk menjaga keseimbangan emosional dan kesehatan mental karyawan (Hyland et al., 2015). Integrasi program *wellbeing digital* seperti aplikasi *mindfulness*, *virtual counseling*, dan *coaching* berbasis AI juga direkomendasikan untuk mendukung produktivitas yang berkelanjutan (Bennett et al., 2018).

Peneliti menyarankan agar pengembangan sistem teknologi berbasis AI dan ERP di perusahaan selalu diiringi dengan desain kerja *human-centered*, memperhatikan aspek *psychological safety*, otonomi kerja, dan keadilan digital (Ball, 2010; Schaufeli, 2017). Program *mentoring lintas generasi* juga penting diimplementasikan untuk mengatasi kesenjangan digital antara generasi senior dan *millennial* dalam organisasi, sebagaimana disarankan oleh Shore et al. (2011).

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan pengujian model integrasi teknologi dan keseimbangan emosional dalam SDM dengan pendekatan kuantitatif eksplanatori pada berbagai sektor industri dan budaya organisasi yang berbeda. Hal ini penting untuk menggeneralisasi temuan serta memperkaya literatur global mengenai pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era *Society 5.0*.

5.2 Gap Research

Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas implikasi digitalisasi terhadap pengelolaan SDM, terdapat *gap penelitian* yang signifikan terkait integrasi antara teknologi dan keseimbangan emosional karyawan secara holistik dalam konteks *Society 5.0*. Studi-studi terdahulu umumnya fokus pada *technostress* (Tarafdar et al., 2015) atau *wellbeing digital* secara terpisah (Bennett et al., 2018), tanpa mengkaji secara mendalam bagaimana keseimbangan emosional karyawan dapat dikaitkan dengan optimalisasi penggunaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi organisasi. Selain itu, kajian tentang *emotional agility* dan *psychological flexibility* sebagai variabel mediator dalam hubungan teknologi dan kinerja SDM di era *hyper-connected* masih terbatas (Kashdan & Rottenberg, 2010; Bond et al., 2011). *Gap* ini menunjukkan perlunya penelitian yang mengintegrasikan aspek emosional dan teknologi secara bersamaan dalam model pengelolaan SDM berbasis *Society 5.0* untuk menghasilkan strategi manajemen yang lebih inklusif, *human-centered*, dan adaptif terhadap perubahan teknologi disruptif (Fukuyama, 2018; Schwab, 2017).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ball, K. (2010). Workplace surveillance: An overview. *Labor History*, 51(1), 87–106.
- Bennett, C. B., et al. (2018). Digital mental health interventions for depression: Systematic review and meta-analysis. *Psychological Medicine*, 48(4), 554–565.
- Bond, F. W., Hayes, S. C., & Barnes-Holmes, D. (2011). Psychological flexibility, ACT, and organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior Management*, 31(3), 199–219.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton & Company.
- Choudhury, P., Froughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 41(3), 399–421.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fukuyama, M. (2018). *Society 5.0: Aiming for a new human-centered society*. *Japan Spotlight*, 27(5), 47–50.
- Goleman, D. (2017). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Grant, A. M., Curtaene, L., & Burton, G. (2007). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: A randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 193–200.

- Hirata, J. (2019). Human resource development for Society 5.0. *Japan Labor Issues*, 3(10), 6–9.
- Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 576–602.
- Kajimoto, H. (2019). Society 5.0 and the future of work in Japan. *Asian Business & Management*, 18(3), 175–199.
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865–878.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE Publications.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and Adaptation*. Oxford University Press.
- Lee, J., Suh, A., & Hargis, M. (2019). Human-centered AI and digital transformation in HRM. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 35(11), 961–968.
- 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.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Crown Business.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor–detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103.
- Shneiderman, B. (2020). Human-centered artificial intelligence: Reliable, safe & trustworthy. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 36(6), 495–504.
- Shore, L. M., et al. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289.
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J.-F. (2019). The technostress trifecta – Techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42.
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60–79.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). SAGE Publications.