

## Pengaruh Digital Fatigue terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan yang Bekerja Secara Remote

*Gilang Jelang Ramadhan<sup>1</sup>, Sadia Mewar<sup>1</sup>, Nandy Agustin Syakarofath<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

correspondence: [nandysyakarofath@umm.ac.id](mailto:nandysyakarofath@umm.ac.id)

**Abstrak.** Pasca-pandemi, peralihan ke sistem kerja jarak jauh telah meningkatkan intensitas penggunaan teknologi digital, yang berpotensi memicu kelelahan digital (*digital fatigue*) dan menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini menganalisis pengaruh kelelahan digital terhadap kesejahteraan psikologis pada 103 pekerja jarak jauh di Indonesia yang dipilih melalui *purposive sampling* (kriteria:  $\geq 6$  bulan kerja jarak jauh,  $\geq 4$  jam aktivitas digital/hari, usia 22–45 tahun). Instrumen yang digunakan: *Indonesian Zoom Exhaustion and Fatigue Scale* (ZEF-I;  $\omega = 0,755–0,924$ ) dan *Indonesian PERMA-Profiler* ( $\alpha = 0,929$ ). Regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kelelahan digital memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ( $B = -0,336$ ,  $\beta = -0,347$ ,  $p < 0,001$ ). Regresi berganda menunjukkan bahwa hanya kelelahan motivasional yang berpengaruh signifikan ( $B = -2,057$ ,  $\beta = -0,481$ ,  $p = 0,024$ ), sementara kelelahan umum, visual, sosial, dan emosional tidak signifikan. Hilangnya dorongan intrinsik untuk berpartisipasi dalam aktivitas digital menjadi faktor utama yang menurunkan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menekankan pentingnya strategi peningkatan motivasi intrinsik, program pemulihan digital, dan penguatan kebermaknaan dalam bekerja.

**Kata kunci:** kelelahan digital, kesejahteraan psikologis, kerja jarak jauh

**Abstract:** Post-pandemic, the shift to remote work systems has increased digital technology intensity, potentially inducing digital fatigue and reducing employees' psychological well-being. This study analyzed the effect of digital fatigue on psychological well-being among 103 remote workers in Indonesia selected through *purposive sampling* (criteria:  $\geq 6$  months remote work,  $\geq 4$  hours digital activity/day, age 22–45 years). Instruments: *Indonesian Zoom Exhaustion and Fatigue Scale* (ZEF-I;  $\omega = 0.755–0.924$ ) and *Indonesian PERMA-Profiler* ( $\alpha = 0.929$ ). Simple linear regression showed digital fatigue had a significant negative effect on psychological well-being ( $B = -0.336$ ,  $\beta = -0.347$ ,  $p < 0.001$ ). Multiple regression showed only motivational fatigue was significant ( $B = -2.057$ ,  $\beta = -0.481$ ,  $p = 0.024$ ), while general, visual, social, and emotional fatigue were not significant. Loss of intrinsic drive to participate in digital activities is the primary factor decreasing psychological well-being. This study emphasizes the importance of intrinsic motivation enhancement strategies, digital recovery programs, and strengthening meaning in work.

**Keywords:** digital fatigue, psychological well-being, remote work

Pasca pandemi covid-19, sistem kerja *remote* menjadi transformasi signifikan dalam dunia kerja global, termasuk di Indonesia. Pergeseran ini memungkinkan organisasi mempertahankan fleksibilitas operasional, efisiensi biaya, serta adaptasi terhadap

percepatan *digitalisasi* (Sumarno et al., 2024). Survei Logitech (2023) terhadap 500 pekerja kantoran Indonesia menunjukkan bahwa lebih dari 80% responden bekerja dalam pola hybrid atau sepenuhnya *remote*, dan mayoritas mengapresiasi fleksibilitas waktu serta penghematan biaya perjalanan. Namun demikian, fenomena ini juga memunculkan tantangan psikologis baru, terutama akibat meningkatnya intensitas penggunaan teknologi *digital*, kaburnya batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi, serta tuntutan untuk selalu terhubung (*always-on culture*) (Wikansari et al., 2024; Tarafdar et al., 2015). Kondisi ini menandai munculnya paradoks kerja *digital*, di mana fleksibilitas yang tinggi justru beriringan dengan meningkatnya tekanan emosional dan kelelahan mental (Pradana et al., 2025).

Kelelahan *digital* menjadi isu penting dalam konteks kerja *remote* di Indonesia. Fenomena ini didefinisikan sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan kognitif akibat paparan berlebihan terhadap perangkat serta aktivitas *digital* (Dhir et al., 2018). Pekerja *remote* di Indonesia melaporkan kelelahan akibat rapat virtual berulang, komunikasi daring yang intens, serta ekspektasi ketersediaan konstan dari atasan maupun rekan kerja (Hapsari et al., 2025). Beban kerja *digital* yang tinggi menyebabkan kesulitan fokus, iritabilitas emosional, hingga penurunan motivasi kerja (Sarangal & Nargotra, 2022). Studi empiris juga menunjukkan bahwa intensitas penggunaan teknologi *digital* berkorelasi positif dengan tingkat kelelahan dan stres kerja, serta berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis pekerja (Marsh et al., 2024; Wang et al., 2023).

Dalam konteks psikologi organisasi, kesejahteraan psikologis dipahami melalui kerangka PERMA yang dikembangkan oleh Seligman, mencakup lima dimensi utama: *Positive Emotion*, *Engagement*, *Relationships*, *Meaning*, dan *Accomplishment* (Butler & Kern, 2016). Model ini relevan digunakan untuk menilai kesejahteraan pekerja modern karena mencakup aspek emosional, sosial, dan makna kerja secara komprehensif. Dalam praktik kerja *remote*, beberapa dimensi PERMA terbukti menurun. *Engagement* menurun akibat kelelahan mental yang menghambat keterlibatan optimal dalam pekerjaan (Wang et al., 2023), sementara *Relationships* melemah karena terbatasnya interaksi sosial langsung (Dale, Wilson, & Tucker, 2024). Selain itu, tekanan *digital* kronis menurunkan *Positive Emotion* dan *Meaning*, sehingga pekerja kehilangan rasa makna dan kepuasan kerja (Dhir et al., 2019; Permatasari & Amazihono, 2023).

Meskipun sejumlah penelitian internasional telah mengkaji hubungan antara intensitas teknologi dan kesejahteraan psikologis, bukti empiris yang secara khusus meneliti pengaruh kelelahan *digital* terhadap kesejahteraan psikologis pekerja *remote* di Indonesia masih terbatas (Galanti et al., 2021; Sumarno et al., 2024). Studi-studi nasional lebih banyak

berfokus pada produktivitas dan efisiensi kerja dibandingkan pada dimensi kesejahteraan psikologis yang lebih luas. Selain itu, penelitian sebelumnya mengindikasikan adanya variasi pengalaman kelelahan *digital* berdasarkan gender dan peran kerja (Hapsari et al., 2025), namun belum banyak yang menautkannya dengan model kesejahteraan seperti PERMA.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi teoretis dan empiris untuk menjelaskan bagaimana kelelahan *digital* memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja remote di Indonesia. Melalui kerangka PERMA, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai dampak psikologis kerja *digital* yang intens, sekaligus berkontribusi pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan keseimbangan *digital* dan peningkatan kesejahteraan karyawan di era kerja *remote*.

Kelelahan *digital* adalah kondisi kelelahan kognitif dan emosional yang muncul akibat paparan berkepanjangan terhadap aktivitas *digital*, seperti rapat video, *instant messaging*, serta budaya *always-on*, yang ditandai dengan penurunan energi, fokus, dan motivasi, serta meningkatnya gejala afektif negatif. Kondisi ini dapat diukur dengan *Zoom Exhaustion & Fatigue (ZEF) Scale* (Fauville et al., 2021). Pada konteks paparan layar yang lebih luas, SFS mengonseptualisasikan *screen fatigue* sebagai konsekuensi dari penggunaan layar berlebihan yang memunculkan gejala fisik, kognitif, afektif, dan perilaku lintas perangkat (Ocak, 2023). Kelelahan *digital* juga dibahas dalam literatur *social media fatigue* sebagai rasa letih, jenuh, dan *strain* akibat penggunaan *digital* yang intens dan kompulsif, yang berkorelasi dengan kecemasan dan depresi (Dhir et al., 2018, 2019). Fenomena ini muncul di berbagai domain, termasuk siswa yang belajar secara *online* dan karyawan yang bekerja dari *remote*. Ini adalah hasil dari meningkatnya tuntutan *digital* selama dan setelah pandemi (Galanti et al., 2021; Sarangal & Nargotra, 2022).

Aspek-aspek dari kelelahan *digital* dapat diuraikan melalui lima dimensi yang terdapat dalam *Zoom Exhaustion and Fatigue (ZEF)*, yaitu: *general fatigue*, yang mencerminkan rasa lelah secara umum setelah menjalani aktivitas daring, seperti merasa kehilangan energi dan kesulitan untuk fokus setelah mengikuti rapat online yang panjang; *social fatigue*, berupa kejenuhan sosial akibat intensitas interaksi melalui video, misalnya menghindari percakapan daring atau menunda membalas pesan karena merasa jenuh dengan interaksi *virtual*; *emotional fatigue*, yang menggambarkan kelelahan emosional setelah melakukan sinkronisasi *digital* secara berulang, seperti merasa tertekan untuk selalu tampil profesional dan ekspresif di depan kamera; *visual fatigue*, yang ditandai dengan ketegangan atau kelelahan mata karena paparan layar dalam waktu lama, ditunjukkan dengan mata terasa

perih, berair, atau sakit kepala setelah bekerja seharian di depan layar; serta *motivational fatigue*, yaitu berkurangnya dorongan untuk kembali berpartisipasi dalam aktivitas *digital* berikutnya, misalnya menunda mengikuti rapat daring selanjutnya atau kehilangan minat untuk berkontribusi dalam diskusi online (Fauville et al., 2021).

Sementara itu, Screen Fatigue Scale (SFS) mengelompokkan kelelahan *digital* ke dalam empat dimensi utama, yakni dimensi *physical* yang berkaitan dengan keluhan mata dan ketegangan otot, seperti nyeri punggung atau bahu setelah duduk lama di depan komputer; dimensi *cognitive* yang mencakup penurunan fokus serta munculnya kebingungan mental (mental fog), yang membuat individu sulit menyelesaikan tugas-tugas *digital* secara efisien; dimensi *affective* yang merefleksikan kejenuhan emosional dan mudah tersinggung, seperti merasa mudah marah saat menghadapi gangguan teknis selama rapat daring; serta dimensi *behavioral* yang ditandai dengan dorongan untuk menjauh atau beristirahat dari perangkat *digital*, misalnya mematikan notifikasi atau menunda membuka laptop setelah jam kerja selesai (Ocak, 2023).

Selanjutnya, Dhir et al. (2019) menekankan bahwa kelelahan *digital* merupakan fenomena yang bersifat multidimensional karena melibatkan aspek kognitif, emosional, dan perilaku sebagai respons terhadap paparan teknologi *digital* yang berlebihan. Kelelahan kognitif muncul akibat tuntutan melakukan berbagai tugas secara bersamaan (*multitasking*) dan berpindah konteks antar aplikasi *digital* yang membutuhkan pemrosesan informasi secara simultan. Kelelahan emosional berkembang karena adanya tekanan sosial dan intensitas interaksi daring yang berlebihan, sedangkan kelelahan perilaku tercermin dari kecenderungan individu untuk mengurangi atau menghindari penggunaan perangkat *digital*. Dalam konteks kerja *remote*, seluruh aspek tersebut saling berkaitan dengan tuntutan pekerjaan berbasis *digital* dan berkontribusi terhadap penurunan kualitas pengalaman kerja serta kesejahteraan psikologis karyawan (Galanti et al., 2021).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kelelahan *digital* mencakup berbagai aspek yang terkait dengan intensitas penggunaan teknologi dan kondisi kerja modern. Pertama, intensitas teknologi di tempat kerja meliputi frekuensi, keragaman, dan kompleksitas alat *digital* yang digunakan dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan dan memicu stres atau *strain* (Marsh et al., 2024). Selain itu, tekanan *technostress*, seperti *techno-overload*, *techno-invasion*, dan *techno-complexity*, juga berkontribusi terhadap penurunan kinerja dan peningkatan kelelahan *digital* (Tarafdar et al., 2015). Perilaku *multitasking digital*, penggunaan teknologi yang bersifat kompulsif (*compulsive use*), serta fenomena *fear of missing out* (FOMO) turut mempertinggi risiko kelelahan dan menimbulkan dampak psikologis negatif (Dhir et al., 2018, 2019).

Lebih jauh, tuntutan komunikasi sinkron seperti rapat video beruntun dan tekanan untuk selalu menyalakan kamera (*camera-on*) dapat menyebabkan kelelahan spesifik terhadap media *digital* (Fauville et al., 2021). Tekanan kerja selama *work from home* (WFH) serta beban peran ganda antara pekerjaan dan keluarga terutama pada kelompok *sandwich generation* juga memperkuat gejala kelelahan digital dan menurunkan produktivitas (Galanti et al., 2021; Sari et al., 2025). Faktor demografis turut mempengaruhi tingkat kelelahan *digital*, dimana penelitian menunjukkan bahwa pekerja perempuan memiliki kerentanan yang lebih tinggi terhadap fenomena ini (Hapsari et al., 2025).

Selain itu, gangguan ritme sirkadian dan *sleep hygiene* akibat jam kerja *digital* yang tidak teratur serta paparan layar di malam hari dapat memperburuk tingkat kelelahan (Crnko et al., 2021). Tidak hanya terbatas pada konteks pekerjaan, kelelahan digital juga muncul dalam pembelajaran daring berkepanjangan, menunjukkan bahwa fenomena ini bersifat lintas domain dan berpotensi mempengaruhi berbagai aspek kehidupan *digital* manusia (Sarangal & Nargotra, 2022).

Seligman (2011) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai kondisi optimal ketika individu mampu berfungsi secara positif dalam ranah emosional, sosial, dan personal melalui model PERMA (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment). Dalam konteks kerja modern, terutama kerja *remote*, kesejahteraan psikologis menjadi indikator utama adaptasi terhadap tuntutan *digital* yang semakin intensif (Juna, Anshari, & Ahmad, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan *remote* sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka mampu menyeimbangkan interaksi *digital* dan kebutuhan psikososial mereka (Supriyadi, Sulistiasih, & Rahmi, 2025; Sormunen, 2024).

Teori PERMA menawarkan kerangka holistik yang relevan dengan kerja *digital*. Elemen-elemen PERMA mendorong organisasi untuk memperhatikan faktor afektif (positive emotion), kognitif (engagement dan meaning), serta sosial (relationships) yang semuanya dapat terganggu oleh kelelahan *digital* dan overexposure terhadap teknologi komunikasi daring (Yang et al., 2024). Dengan demikian, kesejahteraan psikologis tidak hanya berkaitan dengan absennya stres, tetapi juga dengan keberfungsian positif dalam konteks kerja berbasis teknologi.

Secara operasional, PWB diukur menggunakan *PERMA-Profiler* (Butler & Kern, 2016) karena instrumen ini menilai kesejahteraan secara multidimensional dan kontekstual, termasuk dalam lingkungan kerja *digital* yang dinamis. Dalam konteks kerja modern, PWB dipengaruhi oleh desain kerja, kebijakan organisasi, serta budaya *digital* yang mengatur bagaimana teknologi digunakan dalam aktivitas profesional sehari-hari (Juchnowicz &

Kinowska, 2021). Sejumlah studi menunjukkan bahwa PWB berhubungan positif dengan produktivitas, keterlibatan kerja (*engagement*), serta perilaku prososial karyawan (Permatasari & Amazihono, 2023), dan berperan penting dalam mempertahankan motivasi serta ketahanan psikologis dalam menghadapi tuntutan *digital* yang tinggi (Wang et al., 2023). Dengan demikian, PWB tidak hanya mencerminkan keseimbangan emosional, tetapi juga menjadi indikator vital kesejahteraan dan keberlanjutan performa karyawan di era kerja *digital*.

Dalam penelitian ini, kesejahteraan psikologis dipahami sebagai kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja yang mencakup komponen hedonic dan eudaimonic; karena itu digunakan Model PERMA sebagai kerangka konseptual utama. Model ini terdiri atas lima dimensi yang menjelaskan kesejahteraan psikologis di konteks kerja: *Positive Emotion*, yakni perasaan positif yang berkelanjutan dalam pekerjaan (bahagia, puas, optimis terhadap pengalaman kerja sehari-hari); *Engagement*, yaitu keterlibatan mendalam atau kondisi *flow* saat menjalankan tugas, dimana individu sepenuhnya tenggelam dan fokus pada aktivitasnya; serta *Relationships*, yang menekankan kualitas hubungan kerja yang suportif dan bermakna, baik dengan rekan kerja maupun atasan. Selanjutnya, *Meaning* berkaitan dengan rasa makna dan tujuan yang diperoleh individu dari pekerjaannya pekerjaan dipandang bukan sekadar kewajiban melainkan kontribusi pada sesuatu yang lebih besar; dan *Accomplishment* menggambarkan rasa pencapaian terhadap target kerja serta kepuasan atas hasil yang diraih. Untuk mengukur kelima dimensi tersebut secara ringkas dan reliabel pada populasi pekerja, digunakan PERMA-Profiler, yang telah terbukti valid dan konsisten secara psikometri (Butler & Kern, 2016).

Selain model PERMA, konsep kesejahteraan psikologis juga dapat dijelaskan melalui beberapa kerangka teoritis lain yang menyoroti dimensi berbeda dari kesejahteraan individu. Enam dimensi utama kesejahteraan psikologis, yaitu self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, dan personal growth, menekankan fungsi psikologis optimal dan aktualisasi potensi diri sebagai indikator kesejahteraan yang bersifat eudaimonik (Ryff, 1989). Dalam konteks pekerjaan *digital*, dimensi seperti autonomy dan environmental mastery menjadi sangat penting karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengatur ritme kerja serta menavigasi kompleksitas teknologi yang digunakan sehari-hari.

Beberapa faktor yang mempengaruhi PWB karyawan mencakup berbagai aspek pekerjaan *digital* dan lingkungan kerja yang saling berkaitan. Tuntutan pekerjaan *digital* seringkali memicu kelelahan kerja (*work exhaustion*) yang berdampak negatif terhadap PWB, sebagaimana dijelaskan dalam model jalur *technostress* → *exhaustion* → *well-being* (Wang et

al., 2023). Di sisi lain, keberadaan sumber daya kerja seperti otonomi, dukungan sosial dan teknis, kejelasan peran, serta literasi *digital* dapat berperan positif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja secara *remote* (Juchnowicz & Kinowska, 2021). Selain itu, kebijakan fleksibilitas, termasuk *work from anywhere*, *flextime*, dan *four-day workweek*, turut berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan mendukung PWB (Pradana et al., 2025).

Iklim kerja yang kondusif serta tata kelola *digital* yang efektif juga memainkan peran penting dalam memperkuat *employee engagement* dan kinerja melalui peningkatan PWB (Permatasari & Amazihono, 2023). Faktor sektoral seperti lingkungan kerja *digital* pada industri e-commerce dapat pula mempengaruhi PWB karyawan berdasarkan dinamika kerja daring dan intensitas penggunaan data internet (Sari et al., 2025). Sementara itu, kelelahan atau *digital burnout* terbukti berkaitan dengan menurunnya perilaku kewargaan organisasi dan kesejahteraan psikologis (Nurhayati et al., 2025). Lebih lanjut, dampak jangka panjang *telecommuting* terhadap produktivitas dan stres menunjukkan pentingnya pengelolaan faktor-faktor pekerjaan secara tepat guna menjaga dan meningkatkan PWB karyawan (Galanti et al., 2021; Sumarno et al., 2024).

Karyawan yang bekerja secara *remote* adalah individu yang menjalankan aktivitas kerja di luar lokasi kantor tradisional dengan dukungan teknologi *digital* dan konektivitas internet. Model kerja ini memungkinkan fleksibilitas lokasi dan waktu, serta memberi efisiensi bagi perusahaan dan karyawan (Sokoliŷ , 2022). Jenis pekerjaan yang umum dilakukan secara *remote* antara lain teknologi informasi, pemasaran *digital*, desain, layanan pelanggan, pendidikan *remote*, serta pekerjaan administratif berbasis data (Loncar et al., 2025). Sistem kerja *remote* juga berkembang menjadi model *hybrid*, dimana sebagian waktu kerja dilakukan dari rumah dan sebagian di kantor. Meskipun fleksibel, pola ini memiliki implikasi terhadap keseimbangan kerja-hidup dan kesehatan mental karyawan, terutama karena meningkatnya tuntutan komunikasi *digital* dan berkurangnya interaksi sosial langsung (Dale et al., 2024). Oleh karena itu, fenomena ini menjadi konteks penting untuk memahami munculnya kelelahan *digital* dan penurunan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja modern.

Karyawan yang bekerja secara *remote* merupakan kelompok yang mengalami transformasi signifikan dalam pola kerja dan keseharian *digital*. Berdasarkan literatur, karakteristik umum partisipan dalam konteks kerja *remote* mencakup beberapa aspek penting. Pertama, karyawan yang telah bekerja secara *remote* atau *hybrid* selama minimal enam bulan menunjukkan pola adaptasi yang lebih stabil terhadap ritme kerja *digital* dan

tantangan psikologis yang menyertainya. Durasi enam bulan dianggap cukup untuk membentuk kebiasaan baru serta memunculkan dampak psikologis yang dapat diukur secara konsisten (Gajendran & Harrison, 2007).

Kedua, pekerja *remote* umumnya terpapar aktivitas *digital* minimal empat jam per hari melalui rapat daring, komunikasi sinkron maupun asinkron, serta penggunaan aplikasi kolaboratif. Paparan *digital* di atas empat jam per hari terbukti meningkatkan risiko kelelahan *digital* dan kelelahan visual secara signifikan (Fauville et al., 2021). Selain itu, kelompok usia 22–45 tahun merupakan segmen tenaga kerja yang paling aktif dalam penggunaan teknologi *digital* dan memainkan peran besar dalam transformasi ekonomi berbasis teknologi di Indonesia (Putri et al., 2022; Dale et al., 2024). Kelompok usia ini juga menunjukkan tingkat produktivitas tinggi namun memiliki kerentanan terhadap kelelahan *digital* akibat eksposur teknologi yang intens.

Kelelahan *digital* merupakan kondisi kelelahan emosional, kognitif, dan sosial yang timbul akibat paparan berlebihan terhadap media dan teknologi *digital* dalam konteks kerja modern (Supriyadi et al., 2025). Pada karyawan *remote*, fenomena ini semakin menonjol karena tingginya intensitas pertemuan daring, multitasking lintas platform, serta tekanan untuk selalu “tersambung” dan merespons secara cepat terhadap komunikasi *digital* (Montreuil & Dextras-Gauthier, 2022). Secara empiris, kelelahan *digital* terbukti memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis, di mana peningkatan paparan *digital* berbanding lurus dengan penurunan emosi positif, keterlibatan kerja, serta kepuasan hidup individu (Rahmi et al., 2025).

Mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan ini dapat dipahami melalui tiga dimensi utama. Pertama, mekanisme emosional, di mana kelelahan *digital* menurunkan frekuensi emosi positif dan meningkatkan iritabilitas, menyebabkan penurunan kesejahteraan afektif dan kepuasan kerja. Kedua, mekanisme kognitif, yaitu munculnya *information overload* dan gangguan konsentrasi akibat multitasking *digital* yang menurunkan engagement dan efektivitas kerja (Johnson & Mabry, 2022). Ketiga, mekanisme sosial, di mana keterputusan interaksi sosial akibat komunikasi daring yang dangkal menurunkan rasa memiliki (*belonging*) dan makna dalam bekerja (Hardy, 2025; Yang et al., 2024). Dampak kumulatif dari ketiga mekanisme ini menciptakan kondisi psikologis yang rentan terhadap penurunan kesejahteraan, terutama pada dimensi *Positive Emotion* dan *Engagement* dalam kerangka PERMA.

Secara teoretis, penelitian ini menempati posisi penting dalam menjembatani kesenjangan literatur antara efisiensi *digital* dan kesejahteraan manusia di era kerja *remote*. Pendekatan berbasis *PERMA model* (Seligman, 2011) dan *Job Demands–Resources (JD-R)*

*framework* memberikan landasan untuk memahami bagaimana kelelahan *digital* beroperasi sebagai *job demand* yang menguras energi psikologis, sementara dukungan sosial, otonomi kerja, dan literasi *digital* dapat berfungsi sebagai *job resources* yang memperkuat kesejahteraan psikologis (Sankar et al., 2026; John-Loh, 2025). Dengan demikian, strategi organisasi yang menekankan keseimbangan antara konektivitas *digital* dan pemulihan psikologis menjadi esensial untuk mempertahankan kesejahteraan karyawan remote di era pasca-pandemi. Hipotesis penelitian terdapat pengaruh *digital fatigue* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja secara *remote*.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel utama, yaitu kelelahan *digital* sebagai variabel independen (X) dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel dependen (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur fenomena sosial secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel tersebut (Sugiyono, 2021).

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja secara *remote* di berbagai sektor di Indonesia, seperti sektor pendidikan, jasa, keuangan, teknologi informasi, dan industri kreatif *digital*. Jumlah minimum partisipan ditetapkan sebanyak 84 orang, yang diperoleh melalui perhitungan menggunakan perangkat lunak G\*Power. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2021). Kriteria inklusi dalam penelitian ini mencakup beberapa hal: (1) responden merupakan karyawan aktif yang bekerja secara *remote* atau *hybrid* minimal selama enam bulan terakhir, responden berasal dari lima sektor pekerjaan berbasis pengetahuan (knowledge-based sectors) yang secara empiris paling banyak menerapkan sistem kerja *remote*, yaitu: a. Sektor Teknologi Informasi (IT / Software Development & Technology) meliputi pekerjaan seperti software engineer, data analyst, programmer, dan IT support. b. Sektor Industri Kreatif (Design & Creative) mencakup profesi desainer grafis, UI/UX designer, animator, dan creative content developer. c. Sektor Media, Komunikasi, dan Bahasa (Writing & Translation) termasuk content writer, editor, copywriter, dan penerjemah profesional. d. Sektor Jasa Profesional dan Bisnis (Professional & Business Services) seperti konsultan, asesor, analis pemasaran *digital*, HR specialist, customer service online, dan

akuntan. e. Sektor Pendidikan dan Kesehatan (Education & Healthcare Administration) seperti pengajar daring, staf e-learning, telehealth administrator, serta staf administrasi rumah sakit. (2) melakukan aktivitas kerja *digital* seperti rapat daring atau komunikasi sinkron maupun asinkron minimal empat jam per hari, (3) berusia antara 22 hingga 45 tahun, dan (4) bersedia mengisi kuesioner secara daring serta memberikan *informed consent* sebagai tanda kesediaan berpartisipasi dalam penelitian. Kriteria tersebut ditetapkan untuk memastikan bahwa partisipan benar-benar mengalami dinamika kerja *digital* yang relevan dengan konteks kelelahan *digital* dan Kesejahteraan Psikologis.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 21–25 tahun (66%). Ini menunjukkan bahwa pekerja *digital* dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia dewasa awal, yang umumnya berada pada fase awal karier dan relatif adaptif terhadap teknologi *digital*. Dari jenis pekerjaan, responden hampir seimbang antara pekerja *remote* penuh (53%) dan hybrid (47%). Kondisi ini mencerminkan realitas kerja pasca pandemi dimana fleksibilitas kerja menjadi pola umum.

Dilihat dari lama bekerja, lebih dari setengah responden (56%) memiliki masa kerja 6–12 bulan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tahap awal adaptasi terhadap sistem kerja *digital*, yang berpotensi memengaruhi tingkat kelelahan maupun kesejahteraan psikologis. Pada aspek jam kerja *digital* per hari, sebagian besar responden bekerja antara 6–8 jam per hari. Ini mengindikasikan paparan layar yang cukup tinggi, yang relevan dengan konsep kelelahan *digital*.

Dari sektor pekerjaan, responden tersebar relatif merata pada beberapa sektor, dengan dominasi pada Teknologi Informasi, Jasa Profesional, serta Media dan Komunikasi. Terakhir, status kepegawaian menunjukkan distribusi yang hampir seimbang antara freelance, kontrak, dan pegawai tetap, yang menandakan keragaman bentuk hubungan kerja dalam lingkungan kerja *digital*.

Kelelahan *digital* dioperasionalkan sebagai tingkat kelelahan kognitif, emosional, sosial, visual, dan motivasional yang muncul akibat paparan aktivitas *digital* secara terus-menerus, seperti rapat daring, komunikasi sinkron, dan multitasking *digital*. Variabel ini diukur menggunakan *Zoom Exhaustion and Fatigue Scale* versi Indonesia (ZEF-I) yang telah divalidasi oleh (Putri et al., 2022). Skala ZEF-I terdiri dari 15 item yang terbagi ke dalam lima dimensi: *general fatigue*, *visual fatigue*, *social fatigue*, *motivational fatigue*, dan *emotional fatigue*. Instrumen ini menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Tidak Sama Sekali sampai 5 = Sangat Ekstrem). Hasil uji validitas konstruk melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan model *second-order* dengan lima faktor memiliki *goodness of fit* yang memuaskan ( $\chi^2 = 214.682$ ; RMSEA = 0.058; CFI = 0.975; SRMR = 0.044). Reliabilitas internal

diukur menggunakan McDonald's Omega ( $\omega$ ) menunjukkan rentang antara 0.755–0.924, yang berarti konsistensi internal sangat baik. Dengan demikian, versi adaptasi Bahasa Indonesia skala ZEF dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur fenomena kelelahan *digital* pada konteks Indonesia (Putri et al., 2022).

Sementara itu, kesejahteraan psikologis dioperasionalkan sebagai kondisi kesejahteraan psikologis individu yang mencerminkan emosi positif, keterlibatan, relasi yang sehat, makna hidup, dan pencapaian diri. Variabel ini diukur menggunakan The PERMA-Profilers versi Indonesia yang telah diadaptasi dan diuji properti psikometri nya oleh (Elfida et al., 2021). Skala ini terdiri dari 15 item, mengukur lima dimensi PERMA *Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, dan Accomplishment* menggunakan skala Likert 11 poin (0 = Sangat Buruk sampai 10 = Sangat Baik). Hasil uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) menunjukkan bahwa versi Indonesia dari PERMA-Profilers memiliki validitas dan reliabilitas yang sangat baik (Cronbach's Alpha total = 0,929; Composite Reliability = 0,944; AVE > 0,5), serta memenuhi model kecocokan konstruk multidimensi dengan nilai CFI = 0,98 dan RMSEA = 0,079.

Dengan demikian, ZEF-I dan The PERMA-Profilers sebagai instrumen yang valid, reliabel, dan relevan digunakan dalam konteks penelitian di Indonesia untuk mengukur pengaruh Kelelahan *digital* terhadap Kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja secara daring.

Penelitian ini diawali dengan penentuan fokus kajian mengenai pengaruh *digital fatigue* terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja secara *remote*. Pada tahap awal, peneliti menyusun rancangan penelitian yang meliputi perumusan judul, latar belakang masalah, identifikasi variabel penelitian, penyusunan hipotesis, serta pemilihan metode penelitian yang sesuai dengan tujuan kajian. Selanjutnya, peneliti melakukan telaah literatur terhadap teori dan hasil penelitian terdahulu yang membahas konsep *digital fatigue* dan kesejahteraan psikologis sebagai landasan teoritis penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala adaptasi Bahasa Indonesia, yaitu *Zoom Exhaustion and Fatigue Scale* versi Indonesia (ZEF-I) untuk mengukur kelelahan *digital* dan *PERMA-Profilers* untuk mengukur PWB. Proses pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* yang disebarluaskan kepada karyawan *remote* melalui media sosial dan jaringan profesional, dengan partisipasi bersifat sukarela serta disertai dengan informed consent.

Data yang telah terkumpul kemudian diperiksa kelengkapannya, dilakukan proses scoring, serta pengkodean data sebelum dianalisis lebih lanjut. Analisis data dilakukan

menggunakan perangkat lunak statistik Jamovi, diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi variabel penelitian. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, peneliti terlebih dahulu melaksanakan uji asumsi klasik guna memastikan kelayakan model analisis regresi linear sederhana dan linear berganda.

Uji normalitas data dilakukan menggunakan Shapiro–Wilk Test, yang menunjukkan nilai statistik sebesar 0,978 dengan nilai signifikansi  $p = 0,080$  ( $p > 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Temuan ini diperkuat melalui pemeriksaan Q–Q Plot pada variabel *Kelelahan Digital*, yang menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal teoretis secara konsisten. Meskipun terdapat deviasi kecil pada bagian ekor distribusi, khususnya di ujung bawah kiri, penyimpangan tersebut masih berada dalam batas wajar dan tidak menunjukkan pelanggaran asumsi yang signifikan. Dengan demikian, secara visual dapat dikonfirmasi bahwa data mengikuti distribusi normal.

Selanjutnya, kelayakan model regresi juga dievaluasi melalui analisis residual plots. Plot residual terhadap nilai Kesejahteraan Psikologis menunjukkan pola linear diagonal yang jelas, yang merupakan karakteristik normal dalam analisis regresi dan mengindikasikan hubungan yang konsisten antara variabel prediktor dan variabel kriteria. Plot residual terhadap nilai *Kelelahan Digital* menunjukkan sebaran titik yang relatif acak tanpa membentuk pola sistematis tertentu, meskipun terdapat beberapa titik yang menyimpang pada rentang nilai tertentu. Lebih lanjut, plot residual terhadap nilai prediksi (residuals vs fitted) memperlihatkan distribusi residual yang tersebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu, seperti kurva atau pola menyempit (funnel). Hal ini menandakan bahwa asumsi linearitas dan homoskedastisitas telah terpenuhi dengan baik.

Dengan terpenuhinya seluruh asumsi utama yang mencakup normalitas, linearitas, dan homoskedastisitas, analisis regresi linier sederhana dinilai layak untuk digunakan. Pengujian hubungan antara variabel *Kelelahan Digital* dan Kesejahteraan Psikologis selanjutnya dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis tersebut digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah pengaruh *Kelelahan Digital* terhadap Kesejahteraan Psikologis, yang kemudian menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

## HASIL

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Kategori<br>Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------------------|-----------|------------|
|---------------------------|-----------|------------|

| Kategori                          | Frekuensi  | Persentase  |
|-----------------------------------|------------|-------------|
| Laki-laki                         | 44         | 43%         |
| Perempuan                         | 59         | 57%         |
| <b>Usia</b>                       |            |             |
| 21-25 tahun                       | 63         | 66%         |
| 26-30 tahun                       | 17         | 11%         |
| 31-35 tahun                       | 11         | 10%         |
| 36-40 tahun                       | 9          | 9%          |
| 41-45 tahun                       | 3          | 4%          |
| <b>Jenis Pekerjaan</b>            |            |             |
| Remote (Full)                     | 54         | 53%         |
| Hybrid                            | 49         | 47%         |
| Lama Bekerja                      |            |             |
| 6-12 bulan                        | 57         | 56%         |
| 14-24 bulan                       | 24         | 24%         |
| 25-36 bulan                       | 14         | 13%         |
| >36 bulan                         | 8          | 7%          |
| <b>Aktivitas Digital per Hari</b> |            |             |
| 4-5 jam                           | 32         | 31%         |
| 6 jam                             | 35         | 34%         |
| 7-8 jam                           | 33         | 32%         |
| >8 jam                            | 3          | 3%          |
| <b>Sektor Pekerjaan</b>           |            |             |
| Teknologi Informasi               | 25         | 24%         |
| Industri Kreatif                  | 17         | 17%         |
| Media & Komunikasi                | 23         | 22%         |
| Jasa Profesional                  | 24         | 23%         |
| Pendidikan & Kesehatan            | 14         | 14%         |
| <b>Status Kepegawaian</b>         |            |             |
| Freelance/Part-time               | 32         | 31%         |
| Kontrak                           | 36         | 35%         |
| Tetap                             | 35         | 34%         |
| <b>Total</b>                      | <b>103</b> | <b>100%</b> |

Tabel 1 menggambarkan profil umum responden penelitian yang berjumlah 103 orang. Dari sisi jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan (57%) dibandingkan laki-laki (43%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam pekerjaan berbasis *digital* cukup tinggi, terutama dalam konteks kerja *remote* dan *hybrid*.

**Tabel 2 Deskripsi Variabel Penelitian**

| Variabel                 | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) | Mean | Standar Deviasi |
|--------------------------|----------|-----------|----------------|------|-----------------|
| <i>Kelelahan Digital</i> | Rendah   | 22        | 21.4%          | 41.2 | 16.6            |
|                          | Sedang   | 56        | 54.4%          |      |                 |
|                          | Tinggi   | 25        | 24.3%          |      |                 |
| Kesejahteraan psikologis | Rendah   | 23        | 14.6%          | 110  | 16.1            |
|                          | Sedang   | 54        | 73.8%          |      |                 |
|                          | Tinggi   | 26        | 11.7%          |      |                 |

Distribusi kategori variabel pada Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang (54,4%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mengalami kelelahan *digital* dalam tingkat yang masih dapat dikelola, namun sudah cukup terasa dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sebanyak 24,3% responden berada

pada kategori tinggi, yang menunjukkan adanya kelompok karyawan yang mengalami kelelahan *digital* secara intens, berpotensi menurunkan performa kerja dan kualitas hidup psikologis. Sementara itu, 21,4% responden berada pada kategori rendah, yang menandakan kemampuan adaptasi yang relatif baik terhadap tuntutan kerja berbasis *digital*. Nilai mean sebesar 41,2 dengan standar deviasi 16,6 menunjukkan bahwa tingkat kelelahan *digital* responden secara umum berada pada kategori sedang, dengan variasi skor yang cukup lebar. Artinya, pengalaman kelelahan *digital* antar responden tidak homogen, melainkan beragam, dari yang sangat rendah hingga cukup tinggi.

Pada variabel Kesejahteraan Psikologis, sebagian besar responden berada pada kategori sedang (73,8%), yang menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki kondisi psikologis yang relatif stabil dan fungsional, meskipun bekerja dalam konteks yang sarat dengan tuntutan *digital*. Namun demikian, terdapat 14,6% responden dengan kesejahteraan psikologis rendah, yang menandakan adanya kelompok rentan yang berpotensi mengalami stres psikologis, kelelahan emosional, atau penurunan makna kerja. Hanya 11,7% responden yang berada pada kategori kesejahteraan psikologis tinggi, yang mengindikasikan bahwa kondisi psikologis yang optimal belum sepenuhnya dialami oleh mayoritas responden. Nilai mean sebesar 110 dengan standar deviasi 16,1 menunjukkan bahwa secara rata-rata kesejahteraan psikologis berada pada tingkat sedang, dengan variasi yang cukup nyata antar individu.

**Tabel 3 Analisis Regresi Linear Sederhana**

| Prediktor                | <i>B</i> | <i>SE B</i> | $\beta$ | <i>p</i> | 95% CI  |         |
|--------------------------|----------|-------------|---------|----------|---------|---------|
|                          |          |             |         |          | Lower   | Upper   |
| Constant                 | 123.541  | 4.006       |         | <0.001   | 115.595 | 131.487 |
| <i>Kelelahan Digital</i> | -0.336   | 0.090       | -0.347  | <0.001   | -0.515  | -0.157  |

Tabel regresi menunjukkan hasil pengujian empiris mengenai pengaruh kelelahan *digital* terhadap kesejahteraan psikologis.

Tabel 3 menyajikan data mengenai koefisien regresi  $B = -0,336$  yang menunjukkan bahwa kelelahan *digital* memiliki arah pengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya, setiap peningkatan satu unit skor kelelahan *digital* akan diikuti oleh penurunan skor kesejahteraan psikologis sebesar 0,336 poin. Arah negatif ini menegaskan bahwa kelelahan *digital* merupakan faktor risiko bagi kondisi psikologis individu. Nilai  $t = -0,347$  menunjukkan efek menengah, yang dalam konteks psikologi kerja bermakna secara praktis dan substansial. Artinya, kelelahan *digital* memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kelelahan *digital* bukan satu-satunya faktor penentu kesejahteraan psikologis,

variabel ini memiliki kontribusi yang relatif kuat dan nyata dalam menjelaskan variasi kesejahteraan psikologis responden.

Nilai  $p < 0,001$  menunjukkan bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan secara statistik, sehingga hubungan negatif yang ditemukan bukan terjadi secara kebetulan, melainkan mencerminkan pola empiris yang sangat konsisten dalam data penelitian. Rentang 95% Confidence Interval (-0,515 hingga -0,157) seluruhnya berada pada nilai negatif, yang memperkuat keyakinan bahwa efek kelelahan *digital* terhadap kesejahteraan psikologis secara konsisten bersifat menurunkan, bahkan ketika memperhitungkan variasi sampel. Dengan interval kepercayaan yang tidak mencakup angka nol, dapat dipastikan bahwa pengaruh negatif ini memiliki tingkat kepastian yang tinggi.

**Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda**

| Prediktor           | B       | SE B  | $\beta$ | p     | 95% CI |        |
|---------------------|---------|-------|---------|-------|--------|--------|
|                     |         |       |         |       | Lower  | Upper  |
| Constant            | 122.110 | 4.327 | —       | <.001 | 113.51 | 130.69 |
| Kelelahan Umum      | 0.266   | 0.981 | 0.058   | 0.787 | -1.681 | 2.214  |
| Kelelahan Visual    | 0.053   | 0.756 | 0.013   | 0.945 | -1.448 | 1.554  |
| Kelelahan Sosial    | 0.952   | 0.700 | 0.236   | 0.177 | -0.436 | 2.341  |
| Kelelahan Motivasi  | -2.057  | 0.896 | -0.481  | 0.024 | -3.835 | -0.278 |
| Kelelahan Emosional | -0.746  | 0.971 | -0.182  | 0.444 | -2.674 | 1.181  |

Tabel 4 menyajikan hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh lima dimensi kelelahan *digital* terhadap kesejahteraan psikologis secara simultan. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi dimensi mana yang memberikan kontribusi paling signifikan terhadap perubahan kesejahteraan psikologis karyawan.

Kelelahan motivasi menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ( $B = -2,057$ ;  $p = 0,024$ ). Nilai  $t' = -0,481$  mengindikasikan bahwa kelelahan motivasi memiliki pengaruh yang cukup kuat. Setiap peningkatan satu unit kelelahan motivasi akan menurunkan kesejahteraan psikologis sebesar 2,057 poin. Rentang 95% Confidence Interval (-3,835 hingga -0,278) seluruhnya berada pada nilai negatif, yang memperkuat konsistensi pengaruh negatif dimensi ini.

Kelelahan umum memiliki koefisien regresi positif ( $B = 0,266$ ) namun tidak signifikan secara statistik ( $p = 0,787$ ). Confidence interval yang mencakup nilai nol (-1,681 hingga 2,214) menunjukkan bahwa dimensi ini tidak memiliki pengaruh yang konsisten terhadap kesejahteraan psikologis dalam model regresi berganda.

Kelelahan visual memiliki koefisien regresi positif ( $B = 0,053$ ) namun tidak signifikan secara statistik ( $p = 0,945$ ). Meskipun individu mengalami ketegangan mata atau gangguan

visual akibat aktivitas *digital*, kondisi ini tidak secara langsung berdampak signifikan pada kesejahteraan psikologis ketika dimensi kelelahan lainnya diperhitungkan dalam model.

Kelelahan sosial menunjukkan koefisien regresi positif ( $B = 0,952$ ) namun tidak signifikan ( $p = 0,177$ ). Ini mengindikasikan bahwa kecenderungan menarik diri secara sosial akibat aktivitas *digital* tidak cukup kuat untuk menjelaskan perubahan kesejahteraan psikologis dalam model regresi berganda ini. Confidence interval yang mencakup nilai nol ( $-0,436$  hingga  $2,341$ ) memperkuat temuan bahwa dimensi ini tidak memiliki pengaruh yang konsisten.

Kelelahan emosional menunjukkan koefisien regresi negatif ( $B = -0,746$ ) namun tidak signifikan secara statistik ( $p = 0,444$ ). Meskipun memiliki arah hubungan negatif, pengaruhnya belum mencapai tingkat signifikansi statistik. Confidence interval yang mencakup nilai nol ( $-2,674$  hingga  $1,181$ ) mengonfirmasi ketidaksignifikanan dimensi ini.

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa dari kelima dimensi kelelahan *digital* yang diuji, hanya kelelahan motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa dampak utama kelelahan *digital* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan remote working terutama bersumber dari kelelahan motivasi, bukan dari aspek-aspek spesifik seperti kelelahan umum, visual, sosial, atau emosional secara terpisah. Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan dorongan untuk berpartisipasi dalam aktivitas *digital* berikutnya menjadi faktor paling menentukan dalam menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan.

## DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan *digital* berpengaruh negatif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan remote di Indonesia. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa penggunaan teknologi *digital* secara intensif menimbulkan tekanan psikologis yang mengurangi aspek kesejahteraan seperti emosi positif, keterlibatan, dan makna hidup sebagaimana dijelaskan dalam model PERMA oleh Seligman (2011). Dalam kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R), kelelahan *digital* berperan sebagai *job demand* kronis yang menguras energi psikologis karyawan dan menurunkan *personal resources* seperti motivasi dan resiliensi, yang pada akhirnya menurunkan kesejahteraan psikologis (Singh et al., 2022); (Montreuil et al., 2022). Dalam konteks kerja *remote*, teknologi yang seharusnya meningkatkan efisiensi justru menciptakan “*technostress*” dan kelelahan digital, yang mempersempit batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mengganggu keseimbangan psikologis (Mohite & Agrawal, 2025).

Hanya dimensi kelelahan motivasi yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Hal ini menandakan bahwa aspek kelelahan yang paling berbahaya bukan sekadar fisik atau emosional, melainkan kehilangan dorongan intrinsik untuk berpartisipasi aktif dalam aktivitas kerja *digital*. Kelelahan motivasional ini mencerminkan penurunan *engagement* dan *accomplishment* dalam kerangka PERMA, di mana individu merasa kehilangan minat dan makna dalam pekerjaan yang didominasi oleh interaksi daring. Penelitian internasional menunjukkan bahwa kelelahan *digital* sering menurunkan *task engagement* dan meningkatkan perilaku *disengagement* seperti penundaan tugas dan *withdrawal* dari rapat daring (Urrejola-Contreras, 2023); (Johnson & Mabry, 2022). Dalam konteks kerja *remote* di Indonesia, hilangnya motivasi juga berkorelasi dengan rendahnya penghargaan sosial dan keterbatasan umpan balik langsung dari atasan, yang memperburuk persepsi *meaninglessness* dalam pekerjaan.

Dimensi kelelahan umum, visual, sosial, dan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Ketidaksignifikanan ini dapat dijelaskan melalui tiga faktor. Pertama, adaptasi *digital*: pekerja muda (mayoritas usia 21–25 tahun) memiliki tingkat literasi *digital* tinggi dan terbiasa dengan multitasking online, sehingga beban visual dan sosial dari platform *digital* dianggap sebagai bagian normal dari rutinitas kerja (Rao et al., 2023). Kedua, peran adaptasi sosial *digital*: penelitian di sektor *digital* Indonesia menunjukkan bahwa meski mengalami *digital burnout*, karyawan tetap menunjukkan perilaku prososial organisasi (OCB), menunjukkan adanya komitmen kolektif dan adaptasi sosial terhadap tekanan *digital* (Nurhayati et al., 2025). Sebaliknya, penelitian di konteks Barat menunjukkan hubungan kuat antara kelelahan emosional dan penurunan kesejahteraan (Johnson & Mabry, 2022). Perbedaan ini menegaskan adanya konteks kultural: di Indonesia, faktor sosial seperti dukungan rekan kerja dan solidaritas tim dapat berfungsi sebagai *buffer* terhadap kelelahan emosional.

Dalam konteks Indonesia, kelelahan *digital* lebih banyak termanifestasi sebagai kelelahan motivasional dibanding emosional. Hal ini terkait erat dengan budaya kerja kolektivistik yang menekankan harmoni sosial dan kepatuhan terhadap struktur hierarkis. Dalam budaya demikian, ekspresi kelelahan emosional sering ditekan untuk menjaga hubungan kerja yang baik, sedangkan kelelahan motivasional muncul secara terselubung dalam bentuk penurunan inisiatif dan kreativitas. Selain itu, banyak pekerja *remote* di Indonesia berada pada status kontrak atau freelance, dengan tingkat *job insecurity* tinggi, yang membuat mereka terus berupaya tampil produktif meski motivasi intrinsik menurun (Akbar et al., 2025). Tekanan produktivitas *digital* ini memperkuat *surface acting*, yaitu perilaku menjaga tampilan produktif meskipun kelelahan mental meningkat.

Dengan komposisi responden perempuan sebesar 57%, temuan ini juga perlu dibaca melalui lensa gender. Pekerja perempuan cenderung mengalami beban peran ganda antara pekerjaan profesional dan tanggung jawab domestik, yang memperbesar risiko kelelahan motivasional. Studi di Asia Selatan menemukan bahwa pekerja perempuan di sektor IT mengalami *technostress* lebih tinggi akibat tekanan komunikasi *digital* dan peran rumah tangga yang tumpang tindih (Saira & Sharif, 2025). Dalam konteks Indonesia, perempuan sering kali menanggung *digital labor* tambahan seperti koordinasi daring, administrasi, dan komunikasi interpersonal yang tidak diakui secara formal, memperparah kelelahan motivasional dan menurunkan aspek *engagement* dalam kesejahteraan psikologis.

Durasi paparan *digital* 6–8 jam per hari menggambarkan adanya *chronic job demand*. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa paparan teknologi berkepanjangan berkontribusi pada *technostress* dan kelelahan *digital* yang berdampak pada penurunan kesejahteraan subjektif (Singh et al., 2022). Aktivitas multitasking *digital* juga menurunkan kapasitas atensi dan meningkatkan kelelahan kognitif, yang dalam jangka panjang mengikis motivasi dan makna kerja (Routray & Itam, 2024).

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam menjembatani literatur kelelahan *digital* dan kesejahteraan psikologis berbasis PERMA dalam konteks kerja *digital* Indonesia. Secara teoretis, hasil ini menunjukkan bahwa komponen *motivational depletion* merupakan jembatan konseptual antara model JD-R dan PERMA yakni bagaimana *job demand digital* menekan motivasi, yang pada gilirannya mengurangi *engagement* dan *accomplishment*. Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya strategi intervensi berbasis *digital recovery* dan manajemen beban kognitif untuk menjaga kesejahteraan psikologis pekerja remote di era *digital*.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kelelahan *digital* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan remote di Indonesia, dengan kelelahan motivasi menjadi dimensi yang paling menentukan penurunan aspek kesejahteraan. Hasil ini menegaskan bahwa dalam konteks kerja *digital*, penurunan dorongan intrinsik dan keterlibatan psikologis merupakan konsekuensi utama dari tuntutan teknologi yang berlebihan. Sementara dimensi kelelahan emosional, sosial, visual, dan umum tidak menunjukkan pengaruh signifikan, hal ini dapat dijelaskan melalui adaptasi *digital* generasi muda, budaya kolektivistik yang menormalisasi kelelahan, serta mekanisme sosial yang menekan ekspresi distress. Dalam kerangka teori Job Demands–Resources (JD-R) dan PERMA, kelelahan motivasional mencerminkan berkurangnya sumber daya psikologis

yang berimplikasi pada penurunan *engagement* dan *accomplishment*. Dengan demikian, kelelahan *digital* di Indonesia lebih termanifestasi dalam hilangnya makna dan motivasi kerja dibanding dalam bentuk kelelahan emosional yang eksplisit, khususnya di kalangan pekerja muda perempuan yang menghadapi beban peran ganda serta tekanan produktivitas *digital*.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di era kerja *digital*. Secara teoretis, hasil penelitian memperluas pemahaman mengenai mekanisme *motivational depletion* sebagai jalur utama hubungan antara *job demands digital* dan kesejahteraan psikologis dalam model JD-R dan PERMA. Secara praktis, organisasi perlu merancang kebijakan kerja yang menyeimbangkan produktivitas dan kesejahteraan, misalnya melalui pembatasan durasi kerja daring, *digital recovery program*, serta pelatihan regulasi diri berbasis motivasi intrinsik. Dukungan sosial dan fleksibilitas kerja juga perlu diperkuat, terutama bagi pekerja perempuan yang lebih rentan terhadap kelelahan motivasional. Selain itu, budaya kerja *digital* di Indonesia perlu diarahkan untuk mengakui pentingnya istirahat dan refleksi sebagai bagian dari performa profesional yang sehat dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti peran mediasi motivasi dan moderasi dukungan organisasi dalam hubungan antara kelelahan *digital* dan kesejahteraan psikologis, guna memperkaya intervensi berbasis bukti bagi kesejahteraan pekerja di era *digital*.

## Referensi

- Arikan, A., & Esenay, F. (2022). *Compassion fatigue and burnout in Turkish pediatric emergency nurses during the COVID-19 pandemic*. *Journal of Pediatric Nursing*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.pedn.2022.11.004>
- Akbar, M. A., Varias, V., Risa, T. D., Bhirawa, M. A., & Nugraha, R. (2025). Workplace stress in the era of digital transformation: A psychological approach to employee well-being. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 3496–3506. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2493>
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
- Dale, K., Wilson, M., & Tucker, J. (2024). Social connection and relationship quality in remote work settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 45–62. <https://doi.org/10.1111/joop.12445>
- Dhir, A., Kaur, P., Chen, S., & Pallesen, S. (2018). Antecedents and consequences of social media fatigue. *International Journal of Information Management*, 43, 222–231. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.08.006>
- Dhir, A., Yossatorn, Y., Kaur, P., & Chen, S. (2019). Online social media fatigue and psychological wellbeing—A study of compulsive use, fear of missing out, fatigue,

- anxiety and depression. *International Journal of Information Management*, 40, 141–152. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.11.010>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Hardy Jr., G. M. (2025). *Leading employees remotely in a post-COVID-19 era: A phenomenology study of remotely working employees*.
- Hapsari, D. R., Rahmi, K. H., Supriyadi, T., & Fahrudin, A. (2025). Gender differences in digital fatigue and remote work experience among Indonesian employees. *Jurnal Psikologi Sosial dan Industri*, 12(1), 45–60.
- Johnson, B. J., & Mabry, J. B. (2022). Remote work video meetings: Workers' emotional exhaustion and practices for greater well-being. *German Journal of Human Resource Management*, 36(3), 380–408. <https://doi.org/10.1177/23970022221094532>
- John-Loh, F. W. (2025). Modelling employee well-being: A quantitative comparison of the hedonic, eudaimonic, social, JD-R, and PERMA frameworks in occupational settings. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 10(6), 1380–1390. <http://dx.doi.org/10.38124/ijisrt/25jun504>
- Juna, M. A., Anshari, M., Ahmad, N., & Hamdan, M. (2022). Working from home, COVID-19 and multi-dimensional model of well-being theory. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 13(3), 230–259. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2022.126957>
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2024). Digital overload and employee psychological wellbeing: Evidence from hybrid work environments. *Computers in Human Behavior*, 146, 107793. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107793>
- Mohite, S., & Agrawal, A. K. (2025). Remote work flexibility and the blurring of personal–professional boundaries: Impact on employee well-being. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 7(2), Article 40850. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i02.40850>
- Nurhayati, A., Zamzami, S., & Jannah, L. N. (2025). The impact of digital burnout on organizational citizenship behavior (OCB) among remote workers. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 115–126. <https://doi.org/10.51903/6j0mr862>
- Permatasari, D., & Amazihono, J. (2023). Digital work stress and psychological well-being among Indonesian employees. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 87–101.
- Pradana, M., Suryani, A., & Putra, R. (2025). The digital work paradox: Flexibility, emotional pressure, and employee mental health in hybrid workplaces. *Asian Journal of Business and Organizational Studies*, 9(1), 55–70.
- Rahmi, K. H., Fahrudin, A., Supriyadi, T., Herlina, E., Rosilawati, R., & Ningrum, S. R. (2025). Technostress and cognitive fatigue: Reducing digital strain for improved employee well-being: A literature review. *Multidisciplinary Reviews*, 8(12), Article 2025380. <http://dx.doi.org/10.31893/multirev.2025380>
- Rao, C., Di Lascio, E., Demanse, D., Marshall, N., Sopala, M., & De Luca, V. (2023). Association of digital measures and self-reported fatigue: A remote observational study in healthy participants and participants with chronic inflammatory rheumatic disease. *Frontiers in Digital Health*, 5, Article 1099456. <https://doi.org/10.3389/fdgth.2023.1099456>
- Routray, B., & Itam, U. (2024). Virtual exhaustion: Assessing the effects on employee digital wellness. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(4), 9797–9804. <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0424.1140>

- Saba Saira, & Sharif, I. (2025). Technostress and nomophobia as psychological risks in remote digital work: Evidence from female professionals in Pakistan's IT sector. *Journal for Social Science Archives*, 3(3), 97–118. <https://doi.org/10.59075/jssa.v3i3.301>
- Sarangal, P., & Nargotra, S. (2022). Technology overload and employee well-being: Exploring the mediating role of digital fatigue. *Journal of Organizational Psychology*, 22(4), 89–103.
- Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, 151, 269–286. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002>
- Sumarno, A., Rahmawati, L., & Kurniawan, D. (2024). Remote working and organizational adaptability in post-pandemic Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(1), 12–25.
- Supriyadi, T., Sulistiasih, S., Rahmi, K. H., Pramono, B., & Fahrudin, A. (2025). The impact of digital fatigue on employee productivity and well-being: A scoping literature review. *Environment and Social Psychology*, 10(2). <http://dx.doi.org/10.59429/esp.v10i2.3420>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2015). The technostress trifecta—Techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Urrejola-Contreras, G. P. (2023). Relationship between mental fatigue and burnout syndrome in remote workers during the COVID-19 pandemic: An integrative review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 21(3), e20221003. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-1003>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2023). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 72(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12361>
- Wikansari, R., Nugroho, A., & Setiawan, B. (2024). Always-on culture and employee psychological strain in digital workplaces. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 6(1), 33–47.