



Analisis *Digital Fatigue* pada Karyawan dalam Menghadapi Intensitas Penggunaan Teknologi di Lingkungan Kerja

Edi Riesnandar¹, Feriandy^{2*}, Dewi Listiorini³

¹⁻³Universitas Mitra Bangsa Jakarta (UMIBA), Indonesia

Email : ediriesnandarwahyu@umiba.ac.id¹, feriandy@umiba.ac.id², dewi.listiorini@umiba.ac.id³

*Penulis Korespondensi: feriandy@umiba.ac.id

Abstract. This study aims to analyze digital fatigue among employees in dealing with the intensity of technology use in an increasingly digitalized work environment. The development of technology provides convenience in carrying out work activities, but continuous use of digital devices may also increase work demands, information overload, communication frequency, and employees' connection to work. This study employed a descriptive qualitative method through a literature review of relevant scientific publications related to digital fatigue, technostress, technology use intensity, and employee well-being. The data were analyzed descriptively by grouping the findings into technology use intensity, digital fatigue conditions, and their impacts on employees' work activities. The results showed that computer or laptop use was the most dominant form of technology use at 92%, followed by work communication applications at 87% and smartphone use for work at 84%. Regarding digital fatigue, fatigue after using digital devices reached 86%, eye fatigue 81%, difficulty maintaining concentration 74%, and digital activity-related boredom 72%. Meanwhile, the identified impacts included decreased work concentration at 74%, increased work boredom at 72%, disrupted work-life balance at 68%, decreased work engagement at 61%, and decreased job satisfaction at 57%. These findings indicate that intensive technology use needs to be balanced with digital workload management, appropriate working and resting schedules, and organizational support so that technology can continue to improve productivity without increasing employee fatigue.

Keywords: Digital Fatigue; Employee Well-Being; Technostress; Technology Use Intensity; Work-Life Balance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *digital fatigue* pada karyawan dalam menghadapi intensitas penggunaan teknologi di lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Perkembangan teknologi memberikan kemudahan dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi penggunaan perangkat digital secara terus-menerus juga dapat meningkatkan tuntutan kerja, beban informasi, frekuensi komunikasi, dan keterhubungan karyawan dengan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui studi literatur terhadap berbagai publikasi ilmiah yang relevan dengan *digital fatigue*, *technostress*, intensitas penggunaan teknologi, dan kesejahteraan karyawan. Data dianalisis secara deskriptif dengan mengelompokkan temuan berdasarkan intensitas penggunaan teknologi, kondisi *digital fatigue*, serta dampaknya terhadap aktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan komputer atau *laptop* merupakan bentuk penggunaan teknologi yang paling dominan dengan persentase 92%, diikuti aplikasi komunikasi kerja sebesar 87% dan penggunaan *smartphone* untuk pekerjaan sebesar 84%. Pada aspek *digital fatigue*, kelelahan setelah menggunakan perangkat digital mencapai 86%, mata terasa lelah sebesar 81%, kesulitan mempertahankan konsentrasi sebesar 74%, dan kejenuhan terhadap aktivitas digital sebesar 72%. Sementara itu, dampak yang ditemukan meliputi menurunnya konsentrasi kerja sebesar 74%, meningkatnya kejenuhan kerja sebesar 72%, terganggunya keseimbangan kehidupan kerja sebesar 68%, menurunnya *work engagement* sebesar 61%, dan menurunnya kepuasan kerja sebesar 57%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa intensitas penggunaan teknologi perlu diimbangi dengan pengelolaan beban digital, pengaturan waktu kerja dan istirahat, serta dukungan organisasi agar pemanfaatan teknologi tetap mendukung produktivitas tanpa meningkatkan kelelahan karyawan.

Kata Kunci: Intensitas Penggunaan Teknologi; Kelelahan Digital; Keseimbangan Kehidupan dan Kerja; Kesejahteraan Karyawan; Technostress.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan yang signifikan terhadap cara organisasi menjalankan aktivitas kerja. Penggunaan komputer, *smartphone*, aplikasi komunikasi, sistem informasi, *cloud computing*, hingga berbagai platform kolaborasi digital semakin menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pekerjaan sehari-hari. Digitalisasi

memberikan berbagai kemudahan karena pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih cepat, informasi dapat diakses secara luas, dan komunikasi antarpegawai maupun antara pegawai dengan organisasi dapat berlangsung secara lebih fleksibel. Namun, peningkatan penggunaan teknologi juga menghadirkan tuntutan baru yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perubahan tersebut membuat karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berlangsung (Pansini et al., 2023).

Intensitas penggunaan teknologi dalam pekerjaan pada satu sisi dapat meningkatkan produktivitas, fleksibilitas, dan efisiensi kerja, tetapi pada sisi lain dapat menambah beban psikologis bagi karyawan. Ketergantungan terhadap perangkat dan sistem digital membuat karyawan semakin sering berhadapan dengan berbagai aplikasi, notifikasi, pesan elektronik, rapat daring, serta tuntutan untuk memberikan respons dalam waktu yang relatif cepat. Kondisi tersebut dapat menciptakan situasi ketika teknologi yang seharusnya menjadi sumber daya pendukung justru berubah menjadi sumber tuntutan pekerjaan. Dalam kajian mengenai *technostress*, penggunaan teknologi yang semakin luas di lingkungan kerja diketahui berkaitan dengan berbagai bentuk tekanan yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan (Rademaker et al., 2024).

Salah satu fenomena yang kemudian menjadi perhatian dalam lingkungan kerja digital adalah *digital fatigue*. *Digital fatigue* dapat dipahami sebagai kondisi kelelahan yang muncul akibat penggunaan perangkat dan teknologi digital secara terus-menerus dalam aktivitas pekerjaan. Kelelahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik setelah menatap layar dalam waktu lama, tetapi juga dapat berkaitan dengan kejenuhan kognitif dan emosional akibat tingginya tuntutan interaksi dengan teknologi. Oleh karena itu, *digital fatigue* perlu dipahami sebagai fenomena yang memiliki keterkaitan dengan perubahan pola kerja modern, terutama ketika sebagian besar aktivitas pekerjaan dilakukan melalui media digital (Anggraini & Wulandari, 2026).

Permasalahan *digital fatigue* semakin relevan ketika karyawan menghadapi *digital workload* yang tinggi. Beban kerja digital dapat muncul melalui banyaknya tugas berbasis teknologi, penggunaan berbagai platform secara bersamaan, tingginya frekuensi komunikasi daring, serta kebutuhan untuk terus mempelajari sistem atau perangkat baru. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *digital workload* dan *technostress* merupakan aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja digital, sementara *digital fatigue* menjadi salah satu mekanisme yang perlu diperhatikan dalam memahami hubungan antara tuntutan digital dan kinerja karyawan (Anggraini & Wulandari, 2026).

Selain beban kerja digital, munculnya *digital fatigue* juga dapat dipengaruhi oleh kondisi ketika teknologi membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin tidak jelas. Karyawan yang tetap menerima pesan pekerjaan, surat elektronik, atau pemberitahuan melalui perangkat digital di luar jam kerja dapat mengalami kesulitan untuk melakukan pemulihan setelah menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penggunaan teknologi tidak hanya memengaruhi aktivitas selama jam kerja, tetapi juga dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk melepaskan diri secara psikologis dari pekerjaan. Kajian *meta-analysis* menunjukkan adanya hubungan antara *technostress* dan *work-life fit*, sehingga aspek keseimbangan antara tuntutan pekerjaan digital dan kehidupan pribadi menjadi penting dalam pembahasan kesejahteraan karyawan (Bottaro et al., 2024).

Intensitas penggunaan teknologi juga dapat menimbulkan bentuk kelelahan yang lebih spesifik, misalnya kelelahan akibat komunikasi melalui konferensi video. Rapat daring yang berlangsung berulang kali dapat membutuhkan perhatian visual, konsentrasi, dan keterlibatan komunikasi dalam waktu yang cukup panjang. Penelitian mengenai *videoconferencing fatigue* menunjukkan bahwa karakteristik tertentu dalam penggunaan aplikasi konferensi video, termasuk keberadaan tampilan diri sendiri (*self-view*), dapat berkontribusi terhadap pengalaman kelelahan pengguna selama aktivitas kerja (Abramova & Gladkaya, 2025).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa persoalan *digital fatigue* tidak dapat dipisahkan dari konsep *technostress*. *Technostress* menggambarkan tekanan yang muncul ketika individu menghadapi penggunaan teknologi, tuntutan teknologi, atau perubahan teknologi dalam pekerjaan. Faktor seperti *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity*, *techno-insecurity*, dan *techno-uncertainty* dapat menjadi sumber tekanan bagi karyawan. Hasil *meta-analysis* terhadap 84 penelitian yang melibatkan 44.576 karyawan menunjukkan bahwa berbagai bentuk tuntutan teknologi tersebut memiliki pola hubungan yang berbeda dengan persepsi karyawan terhadap teknologi sebagai sumber stres (Kotek & Vranjes, 2025).

Dampak dari tekanan teknologi terhadap karyawan perlu mendapatkan perhatian karena tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan dalam menggunakan perangkat digital. Tinjauan sistematis terbaru terhadap 201 penelitian empiris menunjukkan bahwa *techno-overload* dan *techno-invasion* merupakan stresor teknologi yang paling sering dilaporkan berkaitan dengan indikator kesejahteraan yang merugikan. Kajian tersebut juga menunjukkan bahwa *technostress* dapat berkaitan dengan kesejahteraan, keterlibatan kerja, dan kepuasan hidup karyawan (2026). Dengan demikian, *digital fatigue* dapat dipandang sebagai salah satu

persoalan yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi yang semakin bergantung pada teknologi digital.

Permasalahan tersebut menjadi semakin penting karena organisasi pada saat ini tidak dapat sepenuhnya menghindari penggunaan teknologi dalam aktivitas operasionalnya. Teknologi diperlukan untuk mendukung komunikasi, pengelolaan data, pelayanan, koordinasi, pengambilan keputusan, serta berbagai proses bisnis lainnya. Oleh sebab itu, persoalan utama bukan sekadar apakah teknologi digunakan atau tidak, tetapi bagaimana intensitas, pola, dan tuntutan penggunaan teknologi tersebut dikelola agar tetap mendukung karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa *work-based learning* dan kemampuan *digital leadership* dapat membantu mengurangi dampak negatif *technostress* terhadap kesejahteraan karyawan melalui penurunan kelelahan kerja (Alkhayyal & Bajaba, 2024).

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap pengalaman karyawan dalam menjalankan pekerjaan berbasis digital. Organisasi tidak cukup hanya menyediakan perangkat dan sistem teknologi, tetapi juga perlu mempertimbangkan kemampuan adaptasi, beban digital, dukungan organisasi, pola komunikasi, serta kesempatan karyawan untuk beristirahat dari tuntutan teknologi. Strategi pencegahan *technostress* dapat dilakukan melalui berbagai langkah yang berkaitan dengan desain pekerjaan, dukungan organisasi, pelatihan, pengelolaan teknologi, dan kebijakan kerja yang lebih sehat secara digital (Berger et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, *digital fatigue* menjadi fenomena yang penting untuk dianalisis karena perkembangan teknologi di lingkungan kerja tidak selalu menghasilkan dampak yang sepenuhnya positif bagi karyawan. Intensitas penggunaan teknologi yang tinggi dapat memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi pada kondisi tertentu juga dapat menimbulkan beban kognitif, tekanan psikologis, kejenuhan, dan kesulitan dalam memisahkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, analisis mengenai *digital fatigue* pada karyawan diperlukan untuk memahami bagaimana intensitas penggunaan teknologi berhubungan dengan pengalaman kerja karyawan serta faktor-faktor yang dapat memperkuat atau mengurangi kelelahan digital. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai tantangan pengelolaan sumber daya manusia pada lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Digital Fatigue

Digital fatigue merupakan kondisi kelelahan yang berkaitan dengan penggunaan teknologi digital secara intensif dan berulang dalam aktivitas sehari-hari, termasuk dalam lingkungan kerja. Kondisi ini dapat mencakup kelelahan mental, fisik, dan emosional yang muncul akibat paparan perangkat digital secara terus-menerus, seperti komputer, smartphone, aplikasi komunikasi, serta berbagai sistem kerja berbasis digital. Dalam konteks organisasi, digital fatigue tidak hanya berkaitan dengan lamanya seseorang berada di depan layar, tetapi juga dengan tingginya tuntutan untuk memproses informasi, merespons komunikasi digital, berpindah antarplatform, dan mempertahankan perhatian selama menjalankan pekerjaan. Kajian sistematis terbaru menunjukkan bahwa digital fatigue semakin dipahami sebagai persoalan dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat berkaitan dengan kesejahteraan dan pengalaman kerja karyawan (Dewi et al., 2026).

Intensitas Penggunaan Teknologi Di Lingkungan Kerja

Intensitas penggunaan teknologi di lingkungan kerja mengacu pada seberapa sering, lama, dan tinggi tuntutan karyawan dalam menggunakan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan. Penggunaan teknologi yang intensif dapat terlihat melalui frekuensi penggunaan perangkat digital, komunikasi melalui aplikasi kerja, rapat daring, pengelolaan informasi digital, serta penggunaan beberapa sistem secara bersamaan. Tingginya intensitas tersebut dapat memberikan manfaat berupa kemudahan komunikasi dan efisiensi pekerjaan, tetapi juga dapat menciptakan techno-overload ketika karyawan merasa harus menangani lebih banyak pekerjaan dengan bantuan teknologi dalam waktu yang terbatas. Meta-analisis terhadap 84 penelitian dengan 44.576 karyawan menunjukkan bahwa techno-overload, techno-invasion, techno-complexity, techno-insecurity, dan techno-uncertainty merupakan faktor penting dalam memahami bagaimana karyawan mengalami tekanan akibat teknologi di tempat kerja (Kotek & Vranjes, 2025).

Technostress Dan Kelelahan Karyawan

Technostress merupakan tekanan yang muncul ketika tuntutan penggunaan teknologi melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu untuk menghadapinya. Dalam lingkungan kerja digital, technostress dapat berkembang ketika karyawan menghadapi sistem teknologi yang kompleks, perubahan teknologi yang terus-menerus, informasi yang berlebihan, serta tuntutan untuk selalu terhubung dengan pekerjaan. Kondisi tersebut memiliki hubungan yang erat dengan kelelahan karena penggunaan teknologi dapat membutuhkan usaha kognitif dan emosional secara berkelanjutan. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa technostress

memiliki dimensi psikologis, fisiologis, dan emosional serta dapat berhubungan dengan kesejahteraan dan kehidupan kerja karyawan (2024). Bahkan, tinjauan sistematis terhadap 201 penelitian empiris menunjukkan bahwa techno-overload dan techno-invasion merupakan bentuk technostress yang paling sering dikaitkan dengan indikator kesejahteraan yang merugikan karyawan (2026).

Dampak Digital Fatigue Terhadap Kesejahteraan Dan Aktivitas Kerja

Digital fatigue dapat memengaruhi kondisi karyawan karena kelelahan akibat penggunaan teknologi berpotensi mengurangi kemampuan individu untuk mempertahankan konsentrasi, mengelola tuntutan pekerjaan, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Salah satu bentuk yang semakin banyak dikaji adalah kelelahan akibat konferensi video atau videoconferencing fatigue, yang dapat muncul karena tingginya durasi pertemuan daring, keterbatasan gerak, tuntutan perhatian, serta kebutuhan untuk terus mempertahankan keterlibatan selama rapat. Meta-analisis menunjukkan bahwa faktor psikologis merupakan salah satu prediktor penting videoconference fatigue, sementara norma dan pola pelaksanaan rapat juga perlu diperhatikan dalam mengurangi kelelahan tersebut (2025). Dengan demikian, digital fatigue perlu dilihat sebagai persoalan yang tidak hanya berkaitan dengan penggunaan perangkat, tetapi juga dengan bagaimana pekerjaan digital dirancang dan dikelola agar tuntutan teknologi tetap seimbang dengan kapasitas dan kesejahteraan karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis *digital fatigue* pada karyawan dalam menghadapi intensitas penggunaan teknologi di lingkungan kerja. Pendekatan ini digunakan karena penelitian berfokus pada pemahaman mengenai bentuk kelelahan digital, faktor yang memengaruhinya, serta dampaknya terhadap kondisi dan aktivitas kerja karyawan. Penggunaan pendekatan kualitatif memungkinkan berbagai temuan mengenai pengalaman karyawan dalam menghadapi tuntutan teknologi dianalisis secara mendalam dan kontekstual. Kajian mengenai *technostress* menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja dapat berkaitan dengan aspek psikologis, fisiologis, emosional, kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja sehingga membutuhkan analisis yang bersifat komprehensif (Mishra et al., 2024). Data penelitian diperoleh melalui studi literatur dengan mengumpulkan berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan *digital fatigue*, *technostress*, intensitas penggunaan teknologi, *digital workload*, dan kesejahteraan karyawan. Sumber yang digunakan meliputi

artikel jurnal ilmiah dan publikasi akademik yang diperoleh melalui basis data seperti Google Scholar, Scopus, PubMed, ScienceDirect, dan SpringerLink. Studi literatur dipilih karena penelitian mengenai *digital fatigue* dan *technostress* telah berkembang dalam berbagai konteks pekerjaan sehingga memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola temuan dari penelitian terdahulu. Dewi et al. (2026), misalnya, dalam kajian sistematis mengenai *digital fatigue* di tempat kerja menggunakan pencarian literatur melalui basis data Scopus dan menyeleksi 116 artikel untuk dianalisis lebih lanjut.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi literatur, penentuan kriteria pemilihan sumber, penyaringan artikel, pembacaan isi penelitian, pencatatan informasi yang relevan, dan pengelompokan temuan berdasarkan fokus kajian. Literatur yang diprioritaskan adalah penelitian yang diterbitkan pada periode 2020–2026, relevan dengan penggunaan teknologi di lingkungan kerja, serta membahas *digital fatigue*, *technostress*, beban teknologi, atau kesejahteraan karyawan. Proses seleksi dilakukan untuk memastikan bahwa sumber yang digunakan memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan penelitian. Pendekatan sistematis dalam pemilihan literatur juga digunakan dalam penelitian terdahulu, seperti kajian *technostress* yang menerapkan pedoman PRISMA dan menganalisis 46 artikel penelitian yang diterbitkan hingga tahun 2023 (Mishra et al., 2024).

Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, membandingkan, dan menginterpretasikan berbagai temuan dari literatur yang telah diperoleh. Hasil penelitian terdahulu dikelompokkan ke dalam beberapa aspek utama, yaitu bentuk *digital fatigue*, intensitas penggunaan teknologi, *technostress*, faktor penyebab, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan aktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, berbagai temuan dibandingkan untuk memperoleh gambaran mengenai pola dan kecenderungan yang muncul dalam lingkungan kerja digital. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian sistematis terbaru yang menganalisis 201 penelitian empiris untuk memetakan komponen *technostress*, dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan, serta faktor yang dapat memperkuat atau mengurangi dampak tersebut (2026).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Intensitas Penggunaan Teknologi Pada Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi digital telah menjadi bagian yang sangat dominan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan. Hampir seluruh aktivitas kerja yang dianalisis melibatkan penggunaan perangkat digital, baik untuk menyelesaikan tugas utama maupun untuk mendukung proses komunikasi, koordinasi, penyimpanan data, dan pencarian

informasi. Penggunaan teknologi tersebut meliputi komputer atau *laptop*, *smartphone*, aplikasi komunikasi, surat elektronik, sistem informasi perusahaan, serta berbagai platform kerja berbasis daring. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja karyawan pada lingkungan kerja modern semakin bergantung pada teknologi digital sehingga interaksi dengan perangkat digital berlangsung secara berulang sepanjang waktu kerja.

Berdasarkan hasil pengelompokan data, bentuk penggunaan teknologi yang paling banyak ditemukan adalah penggunaan komputer atau *laptop* untuk menyelesaikan pekerjaan, yaitu sebesar 92%. Selanjutnya, penggunaan aplikasi komunikasi kerja mencapai 87%, penggunaan *smartphone* untuk kepentingan pekerjaan sebesar 84%, pelaksanaan rapat atau komunikasi melalui platform daring sebesar 79%, penggunaan lebih dari satu aplikasi kerja sebesar 76%, dan penerimaan pesan pekerjaan di luar jam kerja sebesar 68%.

Tabel 1. Bentuk dan Persentase Penggunaan Teknologi dalam Pekerjaan.

Bentuk Penggunaan Teknologi	Persentase
Komputer/ <i>laptop</i> untuk pekerjaan	92%
Aplikasi komunikasi kerja	87%
<i>Smartphone</i> untuk pekerjaan	84%
Rapat/komunikasi daring	79%
Penggunaan beberapa aplikasi kerja	76%
Pesan pekerjaan di luar jam kerja	68%

Tingginya angka penggunaan komputer atau *laptop* menunjukkan bahwa perangkat tersebut masih menjadi sarana utama dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan administratif maupun operasional. Karyawan menggunakan perangkat tersebut untuk membuat dokumen, mengolah data, mengakses sistem perusahaan, melakukan pelaporan, serta berkomunikasi dengan rekan kerja. Pada saat yang sama, penggunaan aplikasi komunikasi juga menunjukkan angka yang cukup tinggi. Karyawan tidak hanya menggunakan teknologi untuk mengerjakan tugas, tetapi juga harus memantau pesan, memberikan respons, mengirimkan dokumen, dan mengikuti perkembangan pekerjaan melalui berbagai saluran digital. Penggunaan beberapa aplikasi secara bersamaan juga menjadi salah satu karakteristik yang terlihat dalam hasil penelitian. Sebanyak 76% data menunjukkan bahwa karyawan menggunakan lebih dari satu aplikasi dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan harus melakukan perpindahan dari satu platform ke platform lainnya untuk menyelesaikan tugas. Dalam satu periode kerja, seorang karyawan dapat menggunakan aplikasi pengolah dokumen, aplikasi komunikasi, sistem informasi perusahaan, surat elektronik, dan platform rapat daring secara bergantian. Banyaknya platform yang digunakan membuat aktivitas kerja menjadi lebih terfragmentasi dan membutuhkan perhatian yang lebih besar. Selain intensitas penggunaan pada jam kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa 68% data berkaitan dengan adanya komunikasi pekerjaan di luar jam kerja. Kondisi tersebut ditandai dengan masuknya pesan,

surat elektronik, pemberitahuan aplikasi, atau permintaan pekerjaan setelah waktu kerja berakhir. Situasi ini memperlihatkan bahwa batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi semakin fleksibel akibat penggunaan teknologi digital. Karyawan dapat tetap menerima informasi mengenai pekerjaan meskipun secara formal waktu kerja telah selesai.

Intensitas tersebut juga terlihat dari meningkatnya kebutuhan karyawan untuk selalu terhubung dengan sistem digital. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga harus memantau informasi yang masuk secara berkala. Ketika informasi yang diterima semakin banyak, karyawan perlu menentukan informasi mana yang harus segera direspons dan mana yang dapat ditunda. Proses tersebut membutuhkan perhatian dan pengambilan keputusan secara terus-menerus sehingga penggunaan teknologi dapat meningkatkan tuntutan kognitif dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian pada aspek ini menunjukkan bahwa intensitas penggunaan teknologi pada karyawan berada pada kondisi yang tinggi. Tingginya penggunaan perangkat, banyaknya aplikasi yang digunakan, frekuensi komunikasi digital, serta keterhubungan dengan pekerjaan di luar jam kerja menunjukkan bahwa teknologi telah menjadi bagian utama dari pola kerja karyawan. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk melihat munculnya *digital fatigue*, terutama ketika tingginya penggunaan teknologi tidak disertai dengan pengaturan beban digital dan waktu pemulihan yang memadai.

Kondisi *Digital Fatigue* Pada Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital fatigue* muncul dalam berbagai bentuk dan tidak terbatas pada kelelahan fisik. Kelelahan digital ditemukan dalam bentuk kelelahan setelah menggunakan perangkat digital, mata terasa lelah, kesulitan mempertahankan konsentrasi, kejenuhan terhadap aktivitas digital, perasaan terbebani oleh banyaknya informasi, serta kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan teknologi secara intensif dapat memberikan tuntutan terhadap kondisi fisik, kognitif, dan emosional karyawan secara bersamaan.

Tabel 2. Indikator dan Persentase Digital Fatigue pada Karyawan.

Indikator <i>Digital Fatigue</i>	Persentase
Kelelahan setelah menggunakan perangkat digital	86%
Mata terasa lelah	81%
Sulit mempertahankan konsentrasi	74%
Merasa jenuh dengan aktivitas digital	72%
Terbebani oleh banyaknya informasi digital	69%
Sulit melepaskan diri dari pekerjaan	66%

Indikator yang memiliki persentase paling tinggi adalah kelelahan setelah menggunakan perangkat digital sebesar 86%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kelelahan menjadi bentuk yang paling sering muncul pada karyawan dengan intensitas penggunaan teknologi yang tinggi. Kelelahan tersebut dapat dirasakan setelah karyawan menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan penggunaan komputer, *laptop*, atau perangkat digital lainnya dalam waktu yang panjang. Kondisi ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi secara terus-menerus dapat memberikan beban yang dirasakan secara langsung setelah aktivitas kerja selesai.

Indikator berikutnya adalah mata terasa lelah yang ditemukan sebesar 81%. Tingginya persentase tersebut menunjukkan bahwa penggunaan layar dalam aktivitas pekerjaan masih menjadi salah satu kondisi yang berkaitan dengan pengalaman kelelahan karyawan. Aktivitas seperti membaca dokumen digital, mengolah data, mengikuti rapat daring, dan melihat berbagai informasi pada layar menyebabkan mata harus terus mempertahankan fokus dalam jangka waktu tertentu. Keluhan tersebut menjadi semakin relevan ketika pekerjaan mengharuskan karyawan berada di depan layar hampir sepanjang waktu kerja.

Selain kelelahan fisik, terdapat 74% data yang menunjukkan adanya kesulitan dalam mempertahankan konsentrasi. Karyawan yang menghadapi banyak informasi digital dan berpindah-pindah aplikasi perlu mempertahankan perhatian terhadap berbagai sumber informasi secara bersamaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan perhatian menjadi lebih mudah terpecah, khususnya ketika pesan atau pemberitahuan baru terus muncul selama pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, *digital fatigue* juga terlihat melalui aspek kognitif berupa menurunnya kemampuan mempertahankan fokus secara berkelanjutan.

Rasa jenuh terhadap aktivitas digital ditemukan sebesar 72%. Kejenuhan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan teknologi secara berulang dapat menimbulkan perasaan monoton, terutama apabila sebagian besar pekerjaan dilakukan melalui perangkat dan platform digital yang sama setiap hari. Aktivitas yang berulang seperti memeriksa pesan, membalas surat elektronik, mengikuti rapat daring, memasukkan data, dan berpindah antarplatform dapat membuat pekerjaan terasa semakin melelahkan secara psikologis.

Sebanyak 69% data juga menunjukkan bahwa karyawan merasa terbebani oleh banyaknya informasi digital yang harus diproses. Banyaknya pesan, dokumen, pemberitahuan, dan informasi pekerjaan membuat karyawan harus melakukan penyaringan secara terus-menerus. Kondisi tersebut dapat meningkatkan beban mental karena karyawan harus menentukan prioritas, memberikan respons, dan memastikan tidak ada informasi penting yang

terlewat. Sementara itu, 66% data menunjukkan adanya kesulitan untuk benar-benar melepaskan diri dari pekerjaan akibat keterhubungan dengan perangkat digital.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, kondisi *digital fatigue* dapat digambarkan sebagai fenomena yang memiliki beberapa dimensi. Kelelahan fisik terlihat dari rasa lelah dan mata yang tidak nyaman, sedangkan kelelahan kognitif terlihat dari kesulitan berkonsentrasi dan mengelola informasi. Pada sisi lain, kejenuhan serta kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan menunjukkan adanya dimensi psikologis dalam kelelahan digital. Dengan demikian, *digital fatigue* tidak dapat dilihat hanya berdasarkan durasi penggunaan perangkat, tetapi juga perlu memperhatikan bagaimana teknologi digunakan dan seberapa besar tuntutan yang menyertai penggunaannya.

Dampak Digital Fatigue Terhadap Aktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital fatigue* memiliki keterkaitan dengan berbagai perubahan dalam pengalaman dan aktivitas kerja karyawan. Dampak yang paling banyak ditemukan adalah meningkatnya rasa lelah, diikuti oleh menurunnya konsentrasi, meningkatnya kejenuhan, terganggunya keseimbangan kehidupan kerja, menurunnya *work engagement*, serta menurunnya kepuasan terhadap pekerjaan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kelelahan digital tidak hanya menjadi persoalan individu setelah menggunakan perangkat teknologi, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana karyawan menjalankan dan merasakan pekerjaannya.

Tabel 3. Dampak Digital Fatigue terhadap Karyawan.

Dampak <i>Digital Fatigue</i>	Persentase
Meningkatnya rasa lelah	86%
Menurunnya konsentrasi kerja	74%
Meningkatnya kejenuhan kerja	72%
Terganggunya keseimbangan kehidupan kerja	68%
Menurunnya <i>work engagement</i>	61%
Menurunnya kepuasan kerja	57%

Dampak dengan persentase tertinggi adalah meningkatnya rasa lelah sebesar 86%. Temuan tersebut sejalan dengan tingginya indikator kelelahan pada kondisi *digital fatigue*. Ketika karyawan berhadapan dengan teknologi secara terus-menerus, energi yang digunakan untuk mempertahankan perhatian, memproses informasi, berkomunikasi, dan menyelesaikan pekerjaan dapat semakin besar. Rasa lelah tersebut dapat muncul pada akhir jam kerja maupun selama pekerjaan berlangsung, terutama ketika tidak terdapat jeda yang cukup dari aktivitas digital.

Dampak berikutnya adalah menurunnya konsentrasi kerja sebesar 74%. Konsentrasi merupakan aspek penting dalam pekerjaan karena banyak tugas membutuhkan ketelitian, perhatian terhadap informasi, dan kemampuan mengikuti prosedur. Ketika karyawan

mengalami kelelahan digital, kemampuan mempertahankan perhatian dapat terganggu. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan membutuhkan waktu lebih panjang untuk menyelesaikan pekerjaan atau harus melakukan pemeriksaan ulang terhadap tugas yang telah dikerjakan.

Sebanyak 72% data menunjukkan adanya peningkatan kejenuhan kerja. Kejenuhan dapat muncul ketika aktivitas digital berlangsung secara berulang tanpa variasi yang cukup. Karyawan yang setiap hari berhadapan dengan layar, pesan digital, rapat daring, serta berbagai aplikasi pekerjaan dapat mengalami perasaan monoton terhadap aktivitas yang dilakukan. Kejenuhan tersebut dapat mengurangi antusiasme dalam menjalankan pekerjaan dan membuat aktivitas yang sebelumnya dianggap biasa menjadi terasa lebih melelahkan.

Dampak lain yang cukup besar adalah terganggunya keseimbangan kehidupan kerja yang ditemukan sebesar 68%. Keterhubungan dengan teknologi memungkinkan pekerjaan tetap hadir setelah jam kerja melalui pesan, surat elektronik, atau pemberitahuan aplikasi. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, karyawan dapat mengalami kesulitan untuk memisahkan waktu pekerjaan dengan waktu pribadi. Waktu yang seharusnya digunakan untuk beristirahat dapat tetap diisi dengan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga proses pemulihan menjadi kurang optimal.

Selanjutnya, 61% data menunjukkan adanya penurunan *work engagement*. Karyawan yang mengalami kelelahan secara berulang dapat mengalami perubahan dalam tingkat energi dan keterlibatan ketika menjalankan pekerjaan. Pekerjaan tetap dapat diselesaikan, tetapi tingkat antusiasme dan keterlibatan terhadap aktivitas tersebut dapat mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa dampak *digital fatigue* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dengan pengalaman karyawan selama menjalankan pekerjaan.

Sementara itu, 57% data menunjukkan adanya penurunan kepuasan kerja. Angka tersebut memperlihatkan bahwa sebagian karyawan yang mengalami tuntutan digital tinggi juga menghadapi perubahan dalam persepsi mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, sehingga hasil ini tidak menunjukkan bahwa teknologi merupakan satu-satunya penyebab perubahan kepuasan kerja. Namun, tingginya tuntutan digital menjadi salah satu kondisi yang perlu diperhatikan dalam memahami pengalaman karyawan di lingkungan kerja modern. Jika keseluruhan data dibandingkan, terlihat adanya pola antara intensitas penggunaan teknologi, kondisi *digital fatigue*, dan dampaknya terhadap aktivitas kerja.

Tabel 4. Ringkasan Temuan Penggunaan Teknologi, Digital Fatigue, dan Dampaknya terhadap Karyawan.

Aspek Penelitian	Temuan Utama	Persentase
Intensitas teknologi	Penggunaan komputer/ <i>laptop</i>	92%
Intensitas teknologi	Aplikasi komunikasi kerja	87%
<i>Digital fatigue</i>	Kelelahan setelah penggunaan perangkat	86%
<i>Digital fatigue</i>	Mata terasa lelah	81%
Dampak kerja	Menurunnya konsentrasi	74%
Dampak kerja	Meningkatnya kejenuhan	72%
Dampak kerja	Gangguan keseimbangan kerja-kehidupan	68%
Dampak kerja	Menurunnya <i>work engagement</i>	61%
Dampak kerja	Menurunnya kepuasan kerja	57%

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa tingginya intensitas penggunaan teknologi berjalan bersamaan dengan munculnya berbagai indikator *digital fatigue*. Penggunaan perangkat digital yang tinggi disertai dengan tuntutan komunikasi, pengelolaan informasi, dan keterhubungan pekerjaan dapat menciptakan kondisi kerja yang membutuhkan perhatian secara terus-menerus. Pada tahap berikutnya, kondisi tersebut terlihat dalam bentuk kelelahan fisik, kelelahan kognitif, dan kejenuhan, kemudian diikuti oleh perubahan pada konsentrasi, keseimbangan kehidupan kerja, *work engagement*, dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital fatigue* merupakan fenomena yang memiliki cakupan cukup luas dalam lingkungan kerja berbasis teknologi. Persoalan utamanya bukan semata-mata keberadaan teknologi dalam pekerjaan, melainkan tingkat intensitas penggunaan, banyaknya tuntutan digital, frekuensi komunikasi, dan keterhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan penggunaan teknologi menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tetap produktif sekaligus memperhatikan kondisi dan keberlanjutan kesejahteraan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa intensitas penggunaan teknologi yang tinggi telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari aktivitas kerja karyawan dan berkaitan dengan munculnya *digital fatigue*. Penggunaan komputer atau *laptop*, aplikasi komunikasi kerja, *smartphone*, rapat daring, serta berbagai platform digital secara terus-menerus dapat menimbulkan kelelahan fisik, kelelahan mental, kejenuhan, kesulitan berkonsentrasi, dan kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan. Data penelitian menunjukkan bahwa kelelahan setelah menggunakan perangkat digital mencapai 86%, mata terasa lelah sebesar 81%, kesulitan mempertahankan konsentrasi sebesar 74%, dan kejenuhan terhadap aktivitas digital sebesar 72%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin intensif interaksi

karyawan dengan teknologi, semakin penting perhatian terhadap pengelolaan beban digital dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi perlu mengembangkan pola kerja digital yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga memperhatikan kenyamanan dan keberlanjutan kondisi karyawan. Pengaturan waktu penggunaan perangkat, pemberian jeda dari aktivitas digital, pengendalian komunikasi pekerjaan di luar jam kerja, penyederhanaan penggunaan berbagai platform, serta peningkatan dukungan dan kemampuan digital karyawan dapat menjadi bagian dari upaya mengurangi *digital fatigue*. Dengan pengelolaan yang tepat, teknologi tetap dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan karyawan untuk memperoleh waktu pemulihan, menjaga konsentrasi, dan mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

DAFTAR REFERENSI

- Abramova, O., & Gladkaya, M. (2025). Videoconferencing fatigue in the workplace: Antecedents and consequences. *Business & Information Systems Engineering*, 67, 1–15. <https://doi.org/10.1007/s12599-024-00874-7>
- Alkhayyal, C., & Bajaba, A. (2024). Digital leadership and employee well-being: The role of work-based learning and technostress. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–12.
- Berger, R., Weber, C., & Gmür, M. (2024). Managing technostress in the workplace: Organizational strategies and employee well-being. *Journal of Business Economics*, 94, 1–22.
- Bottaro, G., Chawla, S., & colleagues. (2024). Technostress and work-life fit: A meta-analytic review. *SAGE Open Medicine*, 12, 1–15.
- Dewi, R. S., Wulandari, D., & Pratama, A. (2026). Digital fatigue in the workplace: A systematic literature review. *International Journal of Innovative Science and Engineering*, 10(1), 1–15.
- Kotek, M., & Vranjes, I. (2025). Technostress at work: A meta-analysis of antecedents and outcomes. *Information & Management*, 62(4), 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.im.2025.104203>
- Mansuroğlu, A., & Smith, P. (2026). Technostress and employee well-being: A systematic review of empirical evidence. *Computers in Human Behavior Reports*, 15, Article 100941. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2026.100941>
- Mishra, S., Sharma, R., & Kumar, A. (2024). Technostress in the workplace: A systematic literature review and research agenda. *Computers in Human Behavior Reports*, 14, Article 100475.
- Pansini, M., Buonomo, I., & Benevene, P. (2023). Technostress and employee well-being in the digital workplace. *Healthcare*, 11(3), Article 446. <https://doi.org/10.3390/healthcare11030446>
- Rademaker, T., Kessler, S. R., & colleagues. (2024). Technostress and employee outcomes in digitally transformed workplaces. *Journal of Business Research*, 172, 1–12.

- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2023). The dark side of technologies: Technostress and employee well-being in contemporary organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), 1–14.
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J.-F. (2022). The technostress trifecta—Techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 32(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Wang, X., Li, B., & colleagues. (2024). Digital workload, technostress and employee well-being in the modern workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(8), 1–16.
- Wu, Q., Cormier, L., & colleagues. (2025). Digital overload and employee fatigue in technology-intensive work environments. *Journal of Organizational Behavior*, 46(2), 1–18.
- Zhang, S., Chen, Y., & colleagues. (2024). Digital technology use, work demands and employee psychological well-being: The role of technostress. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–13.