

## PENGARUH DIGITALISASI TERHADAP TINGKAT STRESS DAN KETENANGAN KERJA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

**Rizki Muhamad Ridwan**  
Universitas Krisnadwipayana  
[rizkimridwan.01@gmail.com](mailto:rizkimridwan.01@gmail.com)

### Abstrak

Digitalisasi telah membawa transformasi yang signifikan dalam dunia kerja, termasuk efisiensi operasional dan perubahan dinamika lingkungan kerja. Namun, dampaknya terhadap tingkat stress dan ketenangan karyawan masih menjadi perdebatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digitalisasi terhadap tingkat stress dan kenyamanan kerja di lingkungan perusahaan. Studi ini mengkaji bagaimana dinamika tersebut mempengaruhi ketenangan jiwa pekerja, yang kini tidak hanya mengutamakan penghasilan, tetapi juga kesejahteraan mental dan kestabilan kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan di lingkungan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi memiliki dampak ganda : di satu sisi, teknologi digital meningkatkan beban kerja dan tekanan akibat tuntutan adaptasi yang cepat, tetapi di sisi lain, digitalisasi juga memberikan fleksibilitas dan efisiensi yang dapat mengurangi stress. Faktor seperti dukungan manajemen, pelatihan teknologi, dan budaya kerja kolaboratif berperan penting dalam memoderasi efek negatif digitalisasi. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Perusahaan dalam merancang strategi digitalisasi yang berfokus pada keseimbangan produktivitas dan kesejahteraan mental karyawan.

**Kata Kunci:** Digitalisasi, Stress Kerja, Ketenangan Kerja, Produktivitas, Perusahaan

### Abstract

*Digitalization has brought significant transformations in the world of work, including operational efficiency and changes in the dynamics of the work environment. However, its impact on employee stress levels and peace of mind is still a matter of debate. This study aims to analyze the effect of digitalization on stress levels and work comfort in the corporate environment. This study examines how these dynamics affect the peace of mind of workers, who now prioritize not only income, but also mental well-being and job stability. The research method uses a quantitative approach by distributing questionnaires to employees in the corporate environment. The results of the study show that digitalization has a dual impact: on the one hand, digital technology increases workload and pressure due to the demands of rapid adaptation, but on the other hand, digitalization also provides flexibility and efficiency that can reduce stress. Factors such as management support, technology training, and collaborative work culture play an important role in moderating*

### Article History

Received: June 2025

Reviewed: June 2025

Published: June 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under

a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*the negative effects of digitalization. The implications of this study can be a reference for companies in designing digitalization strategies that focus on balancing employee productivity and mental well-being.*

**Keywords:** *Digitalization, Work Stress, Work Peace, Productivity, Company*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik itu dalam Institusi maupun Perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga, harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Tugas manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, faktor-faktor tersebut meliputi aspek individu, organisasi, dan psikologis. Faktor individu mencakup kemampuan dan keahlian karyawan. Kemampuan merujuk pada keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, sementara keahlian mengacu pada pengetahuan yang dimiliki karyawan terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam lingkungan kerja perusahaan. Digitalisasi, yang mencakup otomatisasi proses, penggunaan sistem informasi, komunikasi daring, hingga kecerdasan buatan, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi yang intensif dapat menyebabkan technostress, yaitu tekanan psikologis yang timbul akibat ketidakmampuan individu dalam beradaptasi dengan tuntutan teknologi baru.

Fenomena ini menunjukkan bahwa digitalisasi memiliki dampak yang kompleks terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, khususnya terkait dengan tingkat stres dan ketenangan dalam bekerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana digitalisasi memengaruhi dua variabel tersebut secara mendalam, guna memberikan pemahaman yang komprehensif bagi pengambil kebijakan perusahaan dalam mengelola transformasi digital yang sehat dan berkelanjutan.

Di sisi lain, digitalisasi juga memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih tenang dan fleksibel. Misalnya, penerapan sistem kerja hybrid atau remote memungkinkan pekerja untuk mengatur waktu dan tempat kerja sesuai preferensi pribadi, yang dalam beberapa kasus dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan psikologis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digitalisasi terhadap tingkat stres dan ketenangan kerja di lingkungan perusahaan. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi digital yang tidak hanya efisien secara operasional, tetapi juga mendukung kesejahteraan mental karyawannya.

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

### Digitalisasi

Digitalisasi didefinisikan sebagai proses integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek operasional dan manajerial suatu organisasi (Brennen & Kreiss, 2016). Dalam konteks perusahaan, digitalisasi melibatkan integrasi teknologi digital ke dalam semua aspek bisnis, secara fundamental mengubah cara beroperasi dan memberikan nilai kepada pelanggan. Bentuk-bentuk digitalisasi dapat bervariasi, meliputi:

- Automasi Proses Bisnis: Penggunaan software untuk mengotomatiskan tugas-tugas rutin dan berulang.
- Big Data dan Analitik: Pengumpulan, penyimpanan, dan analisis volume data besar untuk pengambilan keputusan.

- Kecerdasan Buatan (AI) dan Pembelajaran Mesin (ML): Aplikasi AI untuk tugas-tugas kompleks seperti analisis prediktif atau pelayanan pelanggan.
- Platform Kolaborasi Digital: Penggunaan alat seperti Slack, Microsoft Teams, atau Google Workspace untuk memfasilitasi komunikasi dan kerja tim.
- Internet of Things (IoT): Penggunaan perangkat terhubung untuk mengumpulkan data operasional.

Dampak digitalisasi sangat luas. Secara positif, digitalisasi meningkatkan efisiensi, memungkinkan konektivitas global, dan memfasilitasi akses informasi yang cepat. Namun, digitalisasi juga membawa potensi dampak negatif seperti peningkatan pengawasan terhadap karyawan, tuntutan kerja yang tinggi (always-on culture), job displacement akibat automasi, serta kurva pembelajaran teknologi baru yang curam bagi karyawan (Ferrer & Sanchez-Ruiz, 2019).

### **Technostress**

Technostress adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan stres yang timbul akibat penggunaan teknologi secara intensif di tempat kerja (Tarafdar et al., 2007). Stres kerja didefinisikan sebagai pola respons fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (NIOSH, 1999). Ini adalah kondisi psikologis yang muncul ketika seorang individu merasakan tekanan yang berlebihan dari lingkungan kerjanya, melebihi kapasitas adaptifnya.

Penyebab stres kerja (stressor) dapat bervariasi, meliputi:

- Tuntutan Pekerjaan: Beban kerja berlebihan, tenggat waktu yang ketat, dan jam kerja yang panjang.
- Kontrol: Kurangnya otonomi atau kendali atas pekerjaan.
- Peran: Konflik peran atau ambiguitas peran.
- Hubungan Interpersonal: Konflik dengan atasan atau rekan kerja.
- \*Work-Life Imbalance: Kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Indikator stres kerja dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk:

- Fisik: Sakit kepala, kelelahan, masalah pencernaan, tekanan darah tinggi.
- Emosional: Kecemasan, iritabilitas, depresi, frustrasi.
- Kognitif: Sulit berkonsentrasi, masalah memori, sulit membuat keputusan.
- Perilaku: Penarikan diri, peningkatan penggunaan alkohol/obat-obatan, perubahan pola tidur.

Model yang relevan dalam memahami stres kerja adalah Job Demands-Resources (JD-R) Model (Demerouti et al., 2001), yang menyatakan bahwa stres muncul dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya yang tidak memadai.

### **Work-Life Balance**

Work-Life Balance (WLB) adalah kondisi di mana individu dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara proporsional sehingga tidak menimbulkan konflik antara keduanya (Greenhaus & Allen, 2011). Konsep ini menekankan pentingnya pembagian waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan non-kerja. Ketidakseimbangan antara keduanya sering kali menjadi pemicu stres kerja dan gangguan kesejahteraan psikologis.

Robbin & Coulter (216:361-392) dalam (Laila et al, 2021) menyatakan bahwa individu yang memiliki tempat yang mendukung ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Menurut Clark dalam (Megaster et al, 2021) berpendapat adanya hubungan work-life balance dengan kepuasan kerja karyawan dan komitmen terhadap organisasi. Dengan pengalaman dapat membantu karyawan untuk mencapai keberhasilan bagi perusahaan.

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana harapan individu terhadap pekerjaan terpenuhi (Locke, 1976). Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kepuasan terhadap gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, atasan, serta peluang pengembangan karier. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya dikaitkan dengan motivasi yang lebih besar, kinerja yang lebih baik, dan tingkat stres yang lebih rendah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan survei dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dari sejumlah besar responden untuk mengidentifikasi pola hubungan antar variabel. Desain ini bersifat korelasional, bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah dan kekuatan hubungan antara variabel digitalisasi dengan tingkat stres dan ketenangan kerja.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner online yang disebarluaskan melalui email atau platform komunikasi internal perusahaan. Kuesioner ini dirancang untuk memastikan anonimitas responden guna meningkatkan kejujuran dalam memberikan respons. Proses pengumpulan data dilakukan selama periode

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa peningkatan digitalisasi di lingkungan perusahaan berkorelasi dengan peningkatan tingkat stres kerja dan penurunan ketenangan kerja. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengidentifikasi technostress sebagai konsekuensi dari adopsi teknologi yang pesat (Tarafdar et al., 2015; Ragu-Nathan et al., 2008).

Peningkatan stres kerja dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yang terkait dengan digitalisasi. Pertama, tuntutan "always-on" yang didorong oleh platform komunikasi digital dapat mengikis batas antara kehidupan pribadi dan profesional, menyebabkan kelelahan dan kurangnya waktu untuk pemulihan. Kedua, kecepatan perubahan teknologi yang tinggi dan kebutuhan untuk terus-menerus mempelajari software atau sistem baru dapat menimbulkan techno-overload dan techno-insecurity, di mana karyawan merasa kewalahan atau khawatir akan relevansi keterampilan mereka di masa depan. Ketiga, peningkatan pengawasan melalui alat digital dapat menciptakan tekanan dan mengurangi otonomi, yang merupakan faktor penting dalam timbulnya stres (Hackman & Oldham, 1976).

Penurunan ketenangan kerja juga merupakan konsekuensi logis dari peningkatan stres. Ketika karyawan merasa stres, kepuasan kerja mereka cenderung menurun. Kurangnya kontrol, work-life imbalance, dan perasaan terputus dari interaksi manusia langsung (yang terkadang digantikan oleh interaksi digital) dapat mengurangi aspek-aspek positif dari pengalaman kerja. Meskipun digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi, jika tidak diimbangi dengan strategi pengelolaan yang tepat, dampak negatifnya terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dapat lebih dominan.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan tidak dapat mengabaikan dimensi manusia dalam proses digitalisasi. Investasi dalam teknologi harus diimbangi dengan investasi dalam pengembangan karyawan, program dukungan psikologis, dan budaya perusahaan yang mendorong work-life balance. Penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa keberhasilan digitalisasi jangka panjang tidak hanya diukur dari peningkatan produktivitas, tetapi juga dari keberlanjutan dan kesejahteraan tenaga kerjanya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa digitalisasi di lingkungan perusahaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tingkat stres kerja dan pengaruh negatif signifikan terhadap ketenangan kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat digitalisasi yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres yang mereka rasakan, dan semakin rendah pula ketenangan atau kesejahteraan kerja mereka. Temuan ini menggarisbawahi urgensi bagi perusahaan untuk mengelola dampak digitalisasi tidak hanya dari aspek teknis dan operasional, tetapi juga dari aspek kesejahteraan psikologis karyawan.

### Saran

Beberapa saran untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Melakukan penelitian longitudinal untuk mengamati perkembangan pengaruh digitalisasi terhadap stres dan ketenangan kerja seiring waktu.
2. Menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, termasuk wawancara untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif karyawan.
3. Memperluas sampel penelitian ke berbagai sektor industri dan lokasi geografis yang lebih luas untuk meningkatkan generalisasi.
4. Menjelajahi peran variabel moderasi (misalnya, dukungan organisasi, digital literacy karyawan) atau variabel mediasi (misalnya, workload, job control) dalam hubungan antara digitalisasi, stres, dan ketenangan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Ade, M., Harahap, K., Jusman, I. A., & Muna, A. (2023). Dampak Teknologi Digital terhadap Stres Kerja Karyawan : Tinjauan Psikologi Bisnis. 6754, 3635-3641.
- Mathilda, B. R. P. (2021). No Pengaruh Digitalisasi Terhadap Praktik Organisasi Perusahaan Dan Kinerja Operasi Pada PT IGP Internasional Yogyakarta. 6.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20-28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Puspitadewi, I. (2019). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 247- 258. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/2925>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and facilitation: A critical review and synthesis. In H. J. Schabracq, M. Peeters, & J. Shimazu (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 37-58). John Wiley & Sons.
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and impacts on disruption. *Decision Sciences*, 42(4), 831-860.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*. Addison-Wesley.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Ferrer, S. L., & Sanchez-Ruiz, L. (2019). The relationship between job insecurity and technostress: The mediating role of job satisfaction. *Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*, 25(3), 195-210.
- Gartner. (2018). Gartner Glossary. Retrieved from <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digitalization>

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Jamal, M., & Badawi, J. (1995). Stress and burnout among managers and professionals: A cross-cultural analysis. *Stress Medicine*, 11(2), 119-126.
- Manyika, J., Chui, M., Bughin, J., Dobbs, R., Roxburgh, C., & Sarrazin, M. (2013). \*Disruptive technologies: