



Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital

Annisa Maharani¹, Ahmad Zeifuddin², Dyah Ayu Safitri³, Hilya Sania Rosada⁴,
M Isa Anshori⁵

¹⁻⁵Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: annisamaharani1214@gmail.com¹, ahmadzeifuddin@gmail.com², dyahayusafitri212@gmail.com³,
hilyasania22@gmail.com⁴, isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁵

Abstract. Purpose – Using a Literature Review, the purpose of this research is to see and discuss the negative impact of emerging digital technology on the mental well-being of employees. Next, this article explores various efforts that can be made to overcome digital stress, both efforts that can be made by companies, leaders and managers, as well as employees themselves. **Design/methodology/approach** – Directed literature review is carried out to search for relevant sources on Google Scholar to form the basis of research. **Findings** – Based on these findings, technological advances in the world of work have been proven to be able to increase productivity and provide access to the desired information. However, excessive use of technology can actually have a negative impact on employees' mental health due to digital stress. Therefore, it is necessary to implement measures that can be taken to help overcome this. **Originality/value** – Apart from conducting a LR analysis of the problems to be discussed, which are limited in the field, this paper also underlines the need for ongoing discussions apart from previous discussions to increase our understanding of the impact of digital stress.

Keywords: Digital Stress, Employee Mental Well-being, Impact of Technology, Efforts to overcome digital stress, Digital Era

Abstract. Purpose – Menggunakan Literatur Review, tujuan penelitian ini adalah melihat dan membahas dampak negatif teknologi digital yang muncul terhadap kesejahteraan mental para karyawan. Selanjutnya, artikel ini mengeksplorasi berbagai upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres digital, baik upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan, pemimpin dan manajer, serta para karyawan itu sendiri. **Design/methodology/approach** – Literature Review terarah dilakukan untuk mencari sumber-sumber yang relevan di Google Scholar untuk menjadi dasar penelitian. **Findings** – Berdasarkan temuan-temuan tersebut, kemajuan teknologi dalam dunia kerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan mencari akses informasi yang diinginkan. Akan tetapi, penggunaan teknologi secara terus-menerus yang berlebihan nyatanya dapat berdampak buruk terhadap kesehatan mental karyawan dikarenakan stres digital. Oleh karena itu perlu adanya penerapan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk membantu mengatasi hal tersebut. **Originality/value** – Selain melakukan analisis LR mengenai permasalahan yang akan dibahas, yang terbatas di lapangan, makalah ini juga menggarisbawahi perlu adanya diskusi yang berkelanjutan terlepas dari diskusi sebelumnya untuk meningkatkan pemahaman kita mengenai dampak dari stres digital.

Keywords: Stres Digital, Kesejahteraan Mental Karyawan, Dampak Teknologi, Upaya mengatasi stres digital, Era Digital

1. INTRODUCTION

Pada era digital yang semakin maju, teknologi telah membawa banyak perubahan yang begitu signifikan seperti halnya teknologi informasi dan komunikasi. Di dunia modern ini, di mana semakin banyak orang memanfaatkan internet dan terus-menerus terhubung dengan komunikasi berbasis komputer, teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi aspek rutin kehidupan sehari-hari (Vordere & Kohring, 2013). Internet, perangkat mobile, dan aplikasi digital, memiliki peran dominan dalam banyak aspek kehidupan manusia, termasuk di dalam

Received Juni 30, 2023; Revised Agustus 30, 2023; Accepted September 29, 2023

* Annisa Maharani, annisamaharani1214@gmail.com

dunia kerja. Teknologi ini memungkinkan proses bisnis, komunikasi, dan interaksi manusia menjadi lebih cepat, efisien, dan terkoneksi. Akan tetapi, selain membantu dalam meningkatkan produktivitas kinerja para karyawan, era digital yang semakin maju juga mendatangkan dampak negatif bagi para karyawan dikarenakan penggunaan teknologi yang berlebihan.

Stres digital digambarkan sebagai stres yang disebabkan oleh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang kuat dan dimulai oleh akses berkelanjutan terhadap beragam konten sosial (Hefner & Vorderer, 2016). Dalam stres digital terdapat beberapa macam jenis seperti salah satunya availability stress yang terbentuk dari ekspektasi terhadap seorang karyawan untuk selalu ada seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Selain availability stress, Hefner dan Vorderer (2016) mengklaim bahwa ada bentuk stres digital lainnya, seperti approval anxiety, communication overload, dan communication overload, dan fear of missing out (FoMO).

Papandrea, dkk. (2020) menyatakan bahwa stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan perilaku tidak sehat seperti pengonsumsi alkohol berlebihan, peningkatan kebiasaan merokok, kebiasaan makan yang buruk, ketidakaktifan, dan pola tidur yang tidak menentu. Hal-hal tersebut tentunya dapat mengganggu produktivitas seorang karyawan yang berimbas pada kinerjanya di kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi sehari-hari. Oleh karena itu, artikel ini akan mencoba untuk membahas lebih mendalam mengenai dampak teknologi terhadap kesejahteraan mental karyawan serta juga upaya-upaya yang dapat membantu dalam mengatasi stres digital. Pengambilan tindakan berupa upaya-upaya yang mampu membantu mengatasi tekanan mental para karyawan diperlukan guna membantu para karyawan terlepas dari segala stres yang membebaninya.

2. BACKGROUND AND RELATED WORK

Pada abad ke-20 sekarang ini, perkembangan yang sangat pesat dalam kemajuan teknologi-teknologi digital telah merubah cara kerja dan interaksi antar sesama manusia. Meskipun perkembangan teknologi ini membawa berbagai banyak kemudahan-kemudahan yang ada, akan tetapi dampaknya terhadap kesejahteraan mental para karyawan juga menjadi semakin begitu nyata. Saat ini, tidak dapat lagi kita pungkiri bahwa penggunaan teknologi digital di tempat kerja dapat memberikan dampak buruk terhadap tingkat stres kerja para karyawan. Ada beberapa alasan yang menyebabkan hal ini, antara lain information overload, dimana karyawan seringkali mengalami stres akibat terlalu banyaknya informasi yang harus mereka cerna setiap harinya.

Penggunaan teknologi yang berlebihan mendatangkan dampak negatif berupa stres digital bagi para karyawan melalui beberapa cara. Stres digital sendiri dapat diartikan stres atau tekanan yang diakibatkan dari penggunaan teknologi yang berlebihan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, stres digital juga berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental dan fisik dari seseorang. Beberapa contohnya hal yang mendatangkan stres digital, seperti tekanan untuk selalu responsif, informasi berlebihan yang harus diolah, dan peningkatan volume kerja dikarenakan konektivitas yang konstan menciptakan ketergantungan terhadap teknologi. Selain itu, ekspektasi untuk selalu ada diluar jam kerja juga menambah beban dan mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi para karyawan. Tekanan kerja seperti ini juga menyebabkan tekanan mental bagi para karyawan yang dibebankan.

Alat digital seperti email, pesan instan, dan media sosial dapat menghasilkan data dalam jumlah besar yang perlu ditangani dengan cepat (Ausat et al., 2022). Adapun lack of boundaries, dimana penggunaan teknologi digital terkadang tidak mengenal waktu dan lokasi tertentu (Konca, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa bahkan di luar jam kerja, karyawan sering kali merasa perlu untuk dapat dihubungi untuk menerima dan membalas pesan dan email yang masuk. Akibat hal ini, karyawan mungkin merasa kesulitan untuk membedakan antara waktu kerja dan waktu istirahat. Lalu, time Pressure, dimana teknologi digital berpotensi mempercepat proses, sehingga memberikan lebih banyak tekanan waktu pada karyawan (Tarigan et al., 2023). Karena mereka yakin tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, hal ini dapat menimbulkan ketegangan dan kecemasan pada pekerja. Terakhir, distraction, dimana alat digital yang dapat menjadi pengalih perhatian selama jam kerja antara lain media sosial dan pesan instan (Subagja et al., 2022). Akibatnya, karyawan mungkin merasa kesulitan untuk fokus pada pekerjaan mereka, yang akan menurunkan produktivitas.

3. PERTANYAAN STUDI

1. Bagaimana dalam penggunaan teknologi dan perangkat digital di dunia kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kesejahteraan mental para karyawan perusahaan?
2. Bagaimana pentingnya dalam mengatur waktu antara penggunaan teknologi dengan istirahat guna menjaga kesejahteraan mental para karyawan?
3. Bagaimana langkah-langkah konkret yang diambil oleh perusahaan guna membantu mengatasi stres digital dan menjaga kesejahteraan mental para karyawannya?
4. Bagaimana cara para karyawan dalam era digitalisasi ini dapat menjaga kesejahteraan mental Mereka sendiri?

4. LITERATURE REVIEW

Perusahaan sekarang perlu lebih berkonsentrasi untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan mereka karena kemajuan yang sangat cepat dalam banyak bidang ekonomi dan teknologi (Wijaya, 2023). Perkembangan teknologi membawa perubahan besar terhadap pola kerja para karyawan (Manuti & De Palma, 2017). Di tempat kerja saat ini, teknologi digital menjadi semakin penting. Namun, penggunaan teknologi digital yang berlebihan dapat membuat pekerja menjadi lebih stres di tempat kerja. Tingkat stres yang tinggi akibat pekerjaan dapat membahayakan produktivitas, kesejahteraan, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Ade et al., 2023).

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi terbaru yang ada di era revolusi industri ini sangatlah penting (Benu, et al., 2021). Karyawan yang mengalami ketegangan akan perasaan tertekan terkait pekerjaan dapat dikatakan mengalami stres kerja (Armanu, Aryati, Ilhami, Putri, & Risfandini, 2021). Beberapa kelemahan dari penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang berlebihan di samping banyak dampak positifnya, salah satu efek negatif dari penggunaan teknologi informasi dan komunikasi di tempat kerja adalah membuat pekerja lebih rentan terhadap stres digital. Oleh sebab itu, perlu adanya upaya yang dilakukan untuk mengatasi stres digital tersebut (Indriani et al., 2023)

Salah satu jenis stres yang disebabkan oleh teknologi dikenal dengan istilah “technostress”, yaitu kondisi ketidaknyamanan yang disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi atau ketergantungan seseorang terhadap teknologi yang menyebabkan ketidaknyamanan baik secara fisik maupun psikologis. Laju perkembangan teknologi, kurangnya standarisasi, kurangnya pelatihan individu terhadap teknologi dan peralatan yang akan digunakan, ketergantungan terhadap suatu teknologi, peningkatan beban kerja yang dibebankan pada setiap individu, dan munculnya perubahan peran karyawan merupakan beberapa kondisi yang berkontribusi terhadap terjadinya stres teknologi, menurut Lisa Ennis. Mengenai penyebab technostress, Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, dan Ragu-Nathan yang semuanya dikutip oleh Ahmad mengidentifikasi lima faktor, yaitu techno-overload, techno-invasi, techno-complexity, techno-insecurity, dan techno-uncertainty. Karyawan dapat menggunakan strategi coping, seperti strategi coping jangka panjang, yang dianggap lebih efektif dalam mengurangi dampak technostress, dan strategi coping jangka pendek, yang cukup efektif untuk mengatasi technostress untuk sementara waktu, untuk mengatasinya (Suryanto & Sasi, 2018).

Meskipun individu yang mengalami technostress dalam beberapa kasus tetap dapat berkinerja baik, perusahaan harus terus berkontribusi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Karyawan akan mengalami penurunan kinerja jika mereka mengalami burnout, yang mana hal ini berbeda karena burnout terkait erat dengan lingkungan tempat kerja (Winda Meidina & Netty Laura, 2022). Technostress di tempat kerja dengan tingkat stres yang tinggi memerlukan pengendalian alokasi beban kerja dan pemeriksaan hasil kerja karyawan. Hal ini diperlukan untuk mencegah karyawan dibebani dengan pekerjaan yang berada di bawah kemampuan mereka. Selain itu, perusahaan juga harus fokus pada keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan (Suhardiman & Saragih, 2022). Produktivitas para karyawan juga dapat menurun dikarenakan minimnya fasilitas pendukung kerja seperti komputer, jaringan internet, dan beberapa gangguan seperti kejenuhan karena berada di lingkungan yang sama dalam jangka waktu yang lama (Ma'rifah, 2020). Adapun penggunaan media digital secara berulang-ulang dan terus menerus dapat menyebabkan kondisi yang dikenal sebagai “digital fatigue”, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental (*Stay at Home . Wrok from Home, School from Home*, n.d.). Pelatihan manajemen stres dapat dilakukan untuk guna menurunkan tingkat stress pada karyawan (Hurlena, 2023).

Pemetaan strategi digital, manajemen dan analisis data yang lebih baik, digitalisasi proses bisnis yang lebih baik, dan peningkatan kolaborasi digital hanyalah beberapa dari proses manajerial yang telah berubah sebagai hasil dari kemajuan teknologi digital (Karyawan et al., 2023). Intervensi berbasis internet untuk kesehatan mental menjadi semakin populer di seluruh dunia, dan masyarakat umum memandangnya sebagai sesuatu yang sangat membantu dan efisien. Terapi berbasis internet untuk kesehatan mental secara umum dapat meningkatkan kesehatan mental dan menurunkan tingkat stres, kecemasan, depresi, dan masalah kesehatan mental lainnya. Ketika menganalisis seseorang terhadap kesehatan mentalnya, database terpusat harus menjamin keamanan data dan rahasia privasi orang tersebut di samping meningkatkan kemudahan pengguna (Rudi, 2022).

Penyediaan layanan kesehatan mental bagi para karyawan merupakan bentuk upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan akan masih banyak yang belum dapat berjalan efektif dikarenakan stigma negatif yang diarahkan pada individu dengan gangguan kesehatan mental yang mencari pertolongan kepada tenaga profesional kesehatan mental. Hal ini membutuhkan sejumlah langkah yang harus diambil, termasuk pelaksanaan program untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang gangguan kesehatan mental, meningkatkan kesadaran individu akan kondisi kesehatan mental mereka dan mencari bantuan

dari para profesional yang tepat, serta membentuk perspektif dan reaksi yang tepat terhadap orang-orang yang mengalami gangguan kesehatan mental, guna untuk mengurangi stigma yang ada serta mendukung peningkatan produktivitas karyawan (Anisah, 2020).

Penggunaan platform telemedicine yang telah terjamin manfaat kegunaannya dan kualitas sistem yang ada dapat menjadi pilihan sarana konsultasi kesehatan mental alternatif (Putri et al., 2021). Salah satu upaya yang menjaga kesehatan mental dan mengurangi stres para karyawan ialah dengan memanfaatkan penerapan EAP (Employee Assistance Programme) sebagai layanan organisasi dalam mengurangi adanya stres pada para karyawan (Yarmmani et al., 2021). Pemimpin juga memiliki kewajiban untuk memperhatikan dan memotivasi para karyawannya agar tetap disiplin dalam manajemen waktu dengan sebaik-baiknya yang dimana semakin tinggi kemauan dan komitmen seorang karyawan dalam manajemen waktu yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka produktivitas kerja karyawan tersebut juga akan meningkatkan (Pasaribu & Anshori, 2021).

Pencapaian aspek keseimbangan waktu, keseimbangan partisipasi, dan keseimbangan kepuasan yang secara bertahap dapat diatasi, dapat dianggap sebagai keseimbangan kehidupan kerja (Rahmayati, 2021). Untuk mencapai tingkat kepuasan dan kinerja karyawan tertinggi, keseimbangan kehidupan kerja sangat penting. Kinerja dan kepuasan kerja lebih tinggi bagi karyawan yang merasa memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Untuk menjaga keseimbangan ini di tempat kerja, sangat penting untuk menawarkan fleksibilitas kerja, cuti keluarga, bantuan untuk mengasuh anak, dan keterampilan manajemen waktu (Zaky, 2020).

Stres Digital

Stres digital digambarkan sebagai stres yang disebabkan oleh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang kuat dan dimulai oleh akses berkelanjutan terhadap beragam konten sosial (Hefner & Vorderer, 2016). Dalam stres digital juga terdapat beberapa macam jenis seperti salah satunya availability stress yang terbentuk dari ekspektasi terhadap seorang karyawan untuk selalu ada. Sementara itu, Hefner dan Vorderer (2016) mengklaim bahwa ada bentuk stres digital lainnya, seperti approval anxiety, communication overload, dan communication overload, dan fear of missing out (FoMO). Kekhawatiran tentang bagaimana orang lain merespons atau melihat jejak digital kita (seperti pesan, gambar, atau email) dikenal sebagai approval anxiety. Stres digital juga dapat disebabkan oleh communication overload, yang terjadi ketika seseorang atau karyawan menerima notifikasi atau pesan dalam jumlah besar (yang semuanya dapat diterima sekaligus atau sering kali terjadi dalam kurun waktu yang berdekatan). Lalu, jenis terakhir dari stres digital adalah FoMO, yang mengacu pada rasa takut kehilangan hubungan baik atau merasa tersisih ketika mereka mengamati kelompok atau orang

lain bersenang-senang sementara mereka tidak hadir. Selain rasa takut ketinggalan saat melihat orang lain menikmati kesenangan, FoMO juga bisa terjadi di tempat kerja ketika seorang karyawan tidak memiliki pengetahuan teknologi untuk menggunakan teknologi dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Hal ini dapat menyebabkan beberapa karyawan merasa dikucilkan dari rekan kerja mereka yang lebih maju secara teknologi.

Canadian Association of Blue Cross Plans, 2020, menyatakan bahwa stres sebenarnya bisa bermanfaat. Stres dapat memotivasi pekerja untuk terus bekerja dan berkonsentrasi pada tujuan mereka. Kesehatan mental karyawan di tempat kerja juga dapat dipengaruhi oleh situasi pribadi tertentu. Tubuh manusia dibangun untuk merasakan stres dan meresponsnya. Efek positif dari stres termasuk membuat orang tetap termotivasi, sadar, dan siap menghindari bahaya. Ketika orang mengalami tekanan terus-menerus tanpa melepaskannya atau bersantai di sela-sela rangsangan, stres menjadi berbahaya. Akibatnya, orang tersebut menjadi terlalu banyak bekerja, dan ketegangan yang disebabkan oleh stres pun berkembang. Distress, suatu reaksi negatif terhadap stres, dapat diakibatkan oleh ketegangan yang terus-menerus tanpa ada cara untuk melepaskannya. Stres dapat mengganggu ritme alami tubuh, sehingga menyebabkan gejala fisik seperti sakit kepala, mual, tekanan darah tinggi, rasa tidak nyaman di dada, disfungsi seksual, dan masalah tidur. Gangguan emosi seperti melankolis, serangan panik, rasa khawatir yang berlebihan, dan jenis kecemasan lainnya juga bisa disebabkan oleh stres.

Technostress

Selain stres digital terdapat dampak negatif lainnya dalam penggunaan teknologi yaitu technostress. Walaupun terlihat sama nyatanya technostress berbeda dengan digital stress. Menurut Brod (1986), technostress adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang untuk menghadapi dan mengelola teknologi secara sehat. Jadi, dapat dikatakan technostress adalah kondisi stres yang muncul khusus dikarenakan penggunaan teknologi, terutama ketika teknologi tersebut kesulitan dan membingungkan untuk digunakan serta mengganggu keseimbangan hidup si pengguna. Penyebab dari munculnya technostress ialah karena adanya techno invasion, techno overload, techno complexity, techno insecurity, dan techno uncertainty (Ragu-Nathan, dkk., 2008). Sementara itu, Techno-overload sendiri adalah suatu kondisi di mana orang-orang yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi terpaksa bekerja lebih lama dan lebih cepat. Sementara itu kondisi bias antara kepentingan yang terkait dengan pekerjaan dan dalam konteks pribadi disebabkan oleh techno-invasion, situasi di mana pengguna teknologi informasi dan komunikasi percaya bahwa mereka dapat terus dihubungi kapan saja.

Sedangkan, suatu kondisi yang disebut dengan techno-complexity dikarenakan adanya permasalahan yang berkaitan dengan besarnya kompleksitas teknologi informasi dan komunikasi, membuat para pengguna teknologi informasi dan komunikasi merasa seolah-olah keterampilannya kurang memadai. Akibatnya, para pengguna teknologi tersebut terpaksa meluangkan waktu dan upaya yang diperlukan untuk mempelajari dan memahami topik terkait teknologi informasi dan komunikasi. Lalu, adapun techno-insecurity adalah keadaan di mana orang-orang yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi takut kehilangan pekerjaan, baik karena teknologi mengambil alih peran mereka atau karena orang lain menggantikan mereka dengan keterampilan teknologi informasi dan komunikasi yang lebih baik.

Dan yang terakhir adalah techno-uncertainly merupakan keadaan dimana masyarakat pengguna teknologi informasi dan komunikasi mengalami rasa tidak nyaman dan ketidakpastian akibat pesatnya kemajuan dan perubahan sistem tersebut. Efek jangka panjang dari technostress mencakup perilaku-perilaku dalam dunia kerja termasuk dorongan untuk berganti pekerjaan, jadwal kehidupan kerja yang tidak seimbang, kepuasan kerja yang rendah, dan pergantian karyawan yang lebih tinggi (Auka & Nyangau, 2020; Sarabadani, dkk, 2020).

Tanda-Tanda Stres Digital pada Karyawan

Rendahnya produktivitas karyawan dan rendahnya efisiensi organisasi juga dapat dipengaruhi oleh buruknya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehari-hari (Auka & Nyangau, 2020). Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja mungkin akan membawa stres tersebut ke rumah sehingga menimbulkan konflik, dan sebaliknya, jika karyawan tersebut mengalami stres di rumah, ia dapat membawa stres tersebut ke tempat kerja, yang dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, ketidakpuasan di tempat kerja, dan masalah lainnya. Oleh karena itu, dalam faktor penentu kepuasan kerja, work-life balance mempunyai pengaruh didalamnya.

Jadi, dapat disimpulkan tanda-tanda umum dari munculnya stres digital yang dialami oleh seorang karyawan ialah diantaranya ketidakmampuan untuk memisahkan atau terlepas dari pekerjaan yang ada bahkan diluar jam kerja sekalipun, peningkatan kecemasan yang dipicu dari rasa gelisah dalam memantau dan merespon email/pesan ataupun tugas-tugas yang belum diselesaikan, kesulitan tidur/gangguan tidur, penurunan produktivitas kinerja karyawan tersebut, isolasi sosial akibat dari kurangnya interaksi sosial di dunia nyata atau kehidupan pribadi karyawan, serta tentunya kesulitan untuk berkonsentrasi. Dikarenakan stres digital ini seorang karyawan pun akan mengalami burnout akibat tekanan Digital yang berlebihan, gangguan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sehari-hari

karyawan tersebut, gangguan emosional seperti depresi dan gangguan kecemasan, penurunan kualitas hubungan sosial dan pribadi, penurunan produktivitas karyawan dalam jangka panjang yang diakibatkan dari penurunan efisiensi dan kreativitas karyawan, serta juga berpengaruh terhadap kesehatan fisik dari karyawan tersebut.

Oleh karena itu, artikel akan ini berusaha untuk mengulik apa saja dampak negatif teknologi digital yang muncul terhadap kesejahteraan mental para karyawan, termasuk dengan timbulnya peningkatan stres, penurunan produktivitas, kesulitan untuk berkonsentrasi, gangguan tidur, kelelahan mental dan perasaan akan terisolasi. Selanjutnya, artikel ini mengeksplorasi berbagai upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres digital, baik upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan, pemimpin dan manajer, serta para karyawan itu sendiri. Beberapa upaya-upaya yang dapat dilakukan termasuk mengatur batasan waktu penggunaan teknologi, promosi kesadaran diri, dukungan sosial, dan pengembangan keterampilan coping. Dengan memahami dampak dari penggunaan teknologi digital yang berlebihan dan menerapkan strategi yang sesuai, perusahaan dapat memastikan bahwa para karyawan tetap produktif dan menjaga kesejahteraan mental mereka di era digital ini.

5. RESEARCH FINDINGS AND DISCUSSION

Sejumlah topik dikembangkan untuk dibahas melalui studi Literature Review ini dengan tujuan penggalian dan pemilihan karya tulis terkait adalah guna menjawab tujuan penelitian untuk mengetahui dampak teknologi pada kesejahteraan mental karyawan dan upaya untuk mengatasi stres digital.

Pertanyaan 1: Bagaimana dalam penggunaan teknologi dan perangkat digital di dunia kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kesejahteraan mental para karyawan perusahaan?

Saat ini, tidak dapat lagi kita pungkiri bahwa penggunaan teknologi digital di tempat kerja dapat memberikan dampak buruk terhadap tingkat stres kerja para karyawan. Ada beberapa alasan yang menyebabkan hal ini, antara lain information overload, dimana karyawan seringkali mengalami stres akibat terlalu banyaknya informasi yang harus mereka cerna setiap harinya. Alat digital seperti email, pesan instan, dan media sosial dapat menghasilkan data dalam jumlah besar yang perlu ditangani dengan cepat (Ausat et al., 2022). Adapun lack of boundaries, dimana penggunaan teknologi digital terkadang tidak mengenal waktu dan lokasi tertentu (Konca, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa bahkan di luar jam kerja, karyawan seringkali merasa perlu untuk dapat dihubungi untuk menerima dan membalas pesan dan email yang masuk. Akibat hal ini, karyawan mungkin merasa kesulitan untuk membedakan antara waktu kerja dan waktu istirahat. Lalu, time Pressure, dimana teknologi digital berpotensi

mempercepat proses, sehingga memberikan lebih banyak tekanan waktu pada karyawan (Tarigan et al., 2023). Karena mereka yakin tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, hal ini dapat menimbulkan ketegangan dan kecemasan pada pekerja. Terakhir, distraction, dimana alat digital yang dapat menjadi pengalih perhatian selama jam kerja antara lain media sosial dan pesan instan (Subagja et al., 2022). Akibatnya, karyawan mungkin merasa kesulitan untuk fokus pada pekerjaan mereka, yang akan menurunkan produktivitas.

Untuk dapat berinteraksi dengan lingkungannya, seseorang harus memiliki kesehatan mental yang baik, yang memungkinkannya mengalami kemajuan dalam segala bidang, termasuk pertumbuhan intelektual, fisik, dan emosional yang selaras dengan pertumbuhan orang lain. Memperhatikan kesehatan mental sama pentingnya dengan kesehatan fisik (Fakhriyana, 2019). World Health Organization (WHO) mendefinisikan kesehatan sebagai suatu keadaan sejahtera fisik, mental, dan sosial secara keseluruhan selain tidak adanya penyakit atau kelemahan. Menyadari potensi diri, menangani kesulitan sehari-hari, melakukan pekerjaan yang bermanfaat, dan memberikan kontribusi kepada komunitasnya, semuanya dimungkinkan oleh kesehatan mental yang baik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi dan perangkat digital yang berlebihan ditempat kerja dapat menyebabkan stres, kecemasan, kelelahan, dan gangguan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sehari-hari seorang karyawan. Kondisi dimana seorang karyawan terus-menerus terhubung dan berada terus dibawah tekanan untuk selalu merespon tugas serta pesan dapat mengganggu waktu istirahatnya sendiri dan memicu terjadinya burnout, yaitu kondisi dimana seorang karyawan berada di stres kronis mengalami lelah secara terus-menerus baik secara fisik, mental serta emosional dikarenakan pekerjaannya. Selain itu, seorang karyawan juga akan mengalami kurangnya interaksi secara langsung dan peningkatan waktu bekerja diluar jam kerja yang mengakibatkan seorang karyawan mengisolasi sosial, mempengaruhi kualitas hubungan interpersonal, serta tentunya berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental karyawan tersebut.

Pertanyaan 2: Bagaimana pentingnya dalam mengatur waktu antara penggunaan teknologi dengan istirahat guna menjaga kesejahteraan mental para karyawan?

Penggunaan teknologi di tempat kerja membuat karyawan merasa beban kerjanya lebih besar dan berada di bawah tekanan untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan. Karyawan juga merasa tidak puas ketika memilih untuk tidak dapat mengadopsi penggunaan teknologi dan berada dalam tekanan. Para karyawan juga merasa seolah-olah tidak punya cukup waktu bersama keluarga dan terganggu oleh kebutuhan untuk terus-menerus dihubungi oleh pekerjaannya. Akibatnya, karyawan percaya bahwa waktu dan ruang pribadi mereka

dimonopoli oleh perusahaan, yang membuat mereka tidak puas dalam pekerjaan dan membuat mereka ingin berganti posisi atau pindah ke perusahaan lain (Tu et al., 2008; Tarafdar et al., 2011; Altaf & Awan, 2011; Smith & Salvendy, 2013; Oncioiu, 2013; Ibrahim et al., 2015).

Disisi lain, Media digital mengandung cahaya biru yang jika digunakan secara langsung dapat merusak retina dan saraf optik yang terhubung langsung ke otak. Layar perangkat digital, termasuk yang ada di televisi, komputer, laptop, smartphone, tablet, dan gadget lainnya, menghasilkan cahaya biru. Awalnya, cahaya biru dirancang sebagai cahaya buatan untuk menyinari layar perangkat pengguna. Jika terkena terlalu banyak cahaya biru, hal ini bisa sangat berbahaya. Misalnya, jika terkena cahaya biru saat seharusnya istirahat dan tidur, kemungkinan akan berdampak pada sulitnya merasa ngantuk atau tertidur. Tentu saja hal ini dapat mempengaruhi kesehatan seseorang kurang tidur mengurangi waktu istirahat, yang dapat menyebabkan masalah kesehatan, termasuk masalah pada mata. Kurang tidur dapat menyebabkan kelelahan mata, yang dapat menyebabkan munculnya kantung mata, yang dikenal dengan mata panda. Memanfaatkan komputer, laptop, ponsel, tablet, dan teknologi lainnya dalam jangka waktu lama dapat mengakibatkan mata lelah, sakit, dan perih hingga meradang, kering, dan penglihatan kabur. Sedangkan, secara ilmiah, paparan cahaya biru akan menyebabkan produksi melatonin, hormon yang mendorong tidur, berkurang. Rasa kantuk berkurang seiring dengan kadar hormon ini. Tanpa hormon melatonin, seseorang yang terkena sinar biru tidak akan pernah merasa mengantuk meski mata dan tubuhnya sangat lelah. Jika kondisi ini terus berlanjut, dapat menyebabkan sakit kepala, bahkan mungkin migrain, serta kesulitan berkonsentrasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa mengatur waktu diantara penggunaan teknologi dengan waktu istirahat para karyawan sangatlah penting. Hal ini dikarenakan para karyawan yang terlalu banyak merespon informasi-informasi yang ada dapat mengakibatkan overload informasi yang jika berkelanjutan dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu, waktu istirahat sangatlah diperlukan guna membantu mengurangi adanya tekanan stres dan kecemasan. Istirahat dari penggunaan teknologi yang berlebihan dapat memberikan waktu untuk memulihkan pikiran seorang karyawan dan mengembalikan energi/kekuatan mental yang tentunya penting dalam kesejahteraan mental para karyawan. Untuk para karyawan yang terlalu banyak terpapar blue light atau cahaya biru juga sangat dianjurkan untuk istirahat mengurangi kegiatan didepan perangkat digital karena terlalu lama atau sering terpapar blue light dapat mengganggu kualitas tidur. Istirahat dari penggunaan teknologi juga memungkinkan para karyawan untuk lebih fokus pada hal-hal diluar pekerjaan, seperti berinteraksi sosial, melakukan hobi, ataupun mencari relaksasi, dan hal tersebut juga dapat mendorong para

karyawan dalam menumbuhkan pemikiran yang kreatif dan inovatif. Serta, yang paling utama adalah penggunaan waktu istirahat yang optimal juga dapat mengurangi resiko seorang karyawan mengalami burnout yang muncul dikarenakan tekanan stres terus-menerus.

Pertanyaan 3: Bagaimana langkah-langkah konkret yang diambil oleh perusahaan guna membantu mengatasi stres digital dan menjaga kesejahteraan mental para karyawannya?

Penggunaan teknologi digital di tempat kerja dapat meningkatkan stres kerja, yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan secara keseluruhan (Azzahra et al., 2022). Stres di tempat kerja dikaitkan dengan peningkatan ketidakhadiran, produktivitas yang lebih rendah, dan lebih banyak pergantian karyawan (Daniel, 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan cara untuk mengatasi stres di tempat kerja yang disebabkan oleh teknologi digital. Diantaranya strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah memberikan pelatihan, dimana pemberian pendidikan karyawan tentang cara menggunakan teknologi digital secara efektif dan efisien dapat membantu menurunkan tingkat stres di tempat kerja. Karyawan mungkin dapat memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting dan sebagai hasilnya, mengatur waktu mereka dengan lebih efisien. Lalu, menetapkan batasan, dimana untuk membantu karyawan membedakan antara waktu kerja dan waktu pribadi, perusahaan mungkin menetapkan batasan pada penggunaan perangkat digital di luar jam kerja. Hasilnya, karyawan mungkin merasa lebih nyaman, yang akan membantu keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.

Perusahaan juga dapat memberikan dukungan terhadap karyawan yang mengalami tekanan stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja mungkin akan terbantu jika menerima dukungan psikologis. Hal ini dapat mencakup program kesejahteraan karyawan yang mendukung kesehatan mental dan fisik, serta bantuan dari pimpinan dan manajer yang memberikan dorongan dan memastikan pekerja merasa dihargai. Menyadari bahwa stres dan gangguan mental dapat berdampak negatif pada kesehatan karyawan dan lebih waspada terhadap karyawan yang melakukan tugas berisiko tinggi adalah langkah yang dapat diambil manajer untuk membantu memerangi masalah stres karyawan (National Safety Council, 2020). Lalu, mendorong komunikasi terbuka mengenai kesehatan mental di tempat kerja (The Canadian Association of Blue Cross Plans, 2020). Para pemimpin harus memperhatikan kesejahteraan anggota stafnya dan menumbuhkan suasana yang mendorong diskusi jujur mengenai kesehatan mental. Dengan memperbolehkan karyawan untuk mengekspresikan pemikiran mereka, mengajukan pertanyaan, dan menumbuhkan dukungan sejawat di antara rekan kerja, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat mengekspresikan tujuan mereka.

Dan juga, memastikan informasi mengenai tindakan untuk mempertahankan efektivitas kerja akurat dan terkini. Karyawan dapat mengendalikan situasi dan kecemasan mereka terhadap ketidakpastian dengan melakukan hal ini. Memberikan contoh yang baik, dan bantu karyawan jarak jauh menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Pemimpin dapat memberikan waktu istirahat bagi anggota timnya. Kesehatan mental karyawan mendapat manfaat dari istirahat saat bekerja. Waktu istirahat ini memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam praktik perawatan diri yang sehat. Seorang manajer dapat memberikan dukungan pelatihan kapan pun, seperti pelatihan Pertolongan Pertama Psikologis, untuk membantu karyawan mengenali tanda-tanda stres dan menawarkan dukungan yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan rekan kerja mereka. Pemimpin juga dapat memulai kelompok pendukung dan melatih pemimpin kelompok dalam teknik moderator, menangani subjek yang sensitif, dan lain-lain. Akses terhadap layanan tambahan harus dipermudah. Para pemimpin harus memastikan bahwa anggota staf mengetahui cara menggunakan layanan dukungan psikososial dan kesehatan mental lainnya, seperti program EAP dan telemedicine.

Pelayanan telemedis adalah pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tenaga kesehatan yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendiagnosis, mengobati, mencegah, dan/atau mengevaluasi kondisi kesehatan pasien sesuai dengan kompetensi dan kewenangannya, yang ditunjukkan dengan surat tanda registrasi (STR), serta memperhatikan tingkat pelayanan dan keselamatan pasien. Sedangkan, menurut Walsh (1982 dalam Gellman & Turner, 2013), Employee Assistance Program (EAP) adalah layanan yang ditawarkan kepada karyawan yang terdiri dari aturan dan proses untuk mengenali atau mengatasi masalah karyawan yang mungkin mempengaruhi kinerja atau tidak. Selain penilaian, diagnosis, pengobatan, dan bantuan, kegiatan inti EAP juga mencakup konsultasi ahli, pelatihan personel yang berkualifikasi dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kinerja yang berkaitan dengan keadaan pribadi karyawan, membangun jembatan antara tempat kerja dan sumber daya eksternal yang menawarkan layanan terkait, dan menyediakan layanan tindak lanjut untuk klien yang memanfaatkan layanan ini.

Selain itu, perusahaan harus menetapkan kebijakan yang jelas. Perusahaan dapat meningkatkan penggunaan teknologi digital di tempat kerja dengan menetapkan kebijakan yang jelas. Hal ini dapat mencakup pedoman penggunaan media sosial dan email, ekspektasi waktu respons, dan pembatasan jumlah pesan yang dapat dikirim secara bersamaan. Lalu terakhir, meningkatkan kesadaran pengetahuan karyawan tentang bagaimana penggunaan teknologi digital berdampak negatif terhadap stres kerja dapat membantu menurunkannya. Perusahaan mungkin menawarkan pelatihan atau seminar untuk meningkatkan pemahaman

karyawan tentang manajemen stres dan penggunaan teknologi secara efisien. Intinya, penggunaan teknologi digital dapat meningkatkan tingkat stres karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan cara untuk mengatasi stres di tempat kerja yang disebabkan oleh teknologi digital.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa langkah-langkah yang dapat diambil oleh perusahaan dalam membantu mengatasi stres digital dan menjaga kesejahteraan mental para karyawannya diantaranya menerapkan kebijakan *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sehari-hari seorang karyawan dimana kebijakan ini menghormati dan menghargai batas waktu kerja, hak istirahat karyawan diluar jam kerja serta penerapan jam kerja yang jelas. Selain *work-life balance*, pemberian pelatihan terkait manajemen waktu, produktivitas dalam penggunaan teknologi digital, dan keterampilan dalam mengelola stres yang dihadapi oleh para karyawan, serta adanya komunikasi efektif yang jelas dan terbuka untuk menghindari tekanan yang tidak diperlukan akibat dari merespon pesan/email diluar jam kerja. Perusahaan juga dapat mengadakan waktu atau hari bebas dari teknologi dimana para karyawan dianjurkan untuk tidak dulu menggunakan perangkat digital dan fokus terhadap kegiatan diluar pekerjaan, ataupun memberikan dorongan pengelolaan tugas yang lebih realistis. Lalu, perusahaan dapat membantu para karyawan yang mengalami stres dengan menyediakan akses dukungan psikologis seperti halnya bimbingan konseling dengan bantuan para ahli, menyediakan ruangan relaksasi untuk melepas stres para karyawan, penilaian secara rutin terkait kesejahteraan mental para karyawan dan merespon isu-isu terkait yang muncul, memberikan fleksibilitas dalam bentuk baik waktu atau lokasi kerja yang dapat membantu para karyawan untuk menyesuaikan penggunaan teknologi dengan kebutuhan pribadinya, mendukung atau mengusung kampanye kesadaran terkait pentingnya menjaga keseimbangan penggunaan digital dan kesejahteraan mental para karyawan, serta para pemimpin dan manajer harus menjadi contoh dalam penggunaan teknologi secara bijak, menghormati batas waktu untuk bekerja, dan memberikan dukungan yang positif untuk menjaga kesejahteraan mental para karyawannya.

Pertanyaan 4: Bagaimana cara para karyawan dalam era digitalisasi ini dapat menjaga kesejahteraan mental Meraka sendiri?

Para karyawan sendiri juga dapat melakukan upaya dalam menjaga kesejahteraan mental mereka sendiri dengan beberapa cara ialah diantaranya menetapkan batasan waktu yang jelas antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk istirahat; mengatur notifikasi agar tidak mengganggu waktu istirahat ataupun waktu untuk pribadi; memprioritaskan pekerjaan dan fokus untuk tugas yang paling penting agar semua pekerjaan tidak keteteran; serta berlatih untuk

manajemen waktu agar dapat efektif dalam mengatur semua tugas-tugas guna menghindari dari tekanan yang tidak diperlukan. Dan juga menjaga kesejahteraan mental juga dapat dilakukan dengan cara menyisihkan atau menyediakan waktu untuk beraktivitas tanpa pengguna teknologi seperti jalan-jalan, melakukan hobi, ataupun berolahraga; menyisihkan atau menyediakan waktu untuk melakukan relaksasi guna mengurangi stres; tetap menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sehari-hari dengan menetapkan batasan waktu; menjaga hubungan sosial dengan keluarga dan teman di dunia nyata; mencari dukungan dari ahli profesional kesehatan mental seperti konselor ataupun psikolog; mencari aplikasi atau alat digital yang dapat membantu dalam memberikan bimbingan pengelolaan stres. Yang paling penting adalah cara untuk menjaga kesejahteraan mental dengan mengambil waktu istirahat dengan optimal. Penggunaan waktu istirahat yang optimal juga sangatlah penting guna mengurangi resiko seorang karyawan mengalami burnout yang muncul dikarenakan tekanan stres terus-menerus

Sementara itu, perusahaan sudah seharusnya untuk menawarkan dan menjalankan pelatihan, menetapkan peraturan yang jelas, menetapkan batasan, menawarkan bantuan, dan meningkatkan kesadaran karyawan. Perusahaan dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dengan melakukan hal ini, yang juga akan meningkatkan output dan kesejahteraan secara umum. Mengelola jumlah waktu yang dihabiskan dalam penggunaan teknologi dan waktu istirahat akan mendorong keseimbangan yang baik antara kehidupan digital dan nyata, yang bermanfaat bagi kesehatan mental para karyawan. Di era digital, menjaga kesehatan mental mencakup kesadaran bagaimana mengelola hubungan positif dengan teknologi, serta menyediakan waktu untuk refleksi, istirahat, dan gaya hidup yang seimbang antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sehari-hari.

Jadi, dapat disimpulkan terdapat beberapa cara yang mungkin dapat dilakukan agar para karyawan dapat menjaga kesejahteraan mental dirinya sendiri ialah diantaranya menetapkan batasan waktu yang jelas antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk istirahat; mengatur notifikasi agar tidak mengganggu waktu istirahat ataupun waktu untuk pribadi; memprioritaskan pekerjaan dan fokus untuk tugas yang paling penting agar semua pekerjaan tidak keteteran; serta berlatih untuk manajemen waktu agar dapat efektif dalam mengatur semua tugas-tugas guna menghindari dari tekanan yang tidak diperlukan. Dan juga menjaga kesejahteraan mental juga dapat dilakukan dengan cara menyisihkan atau menyediakan waktu untuk beraktivitas tanpa pengguna teknologi seperti jalan-jalan, melakukan hobi, ataupun berolahraga; menyisihkan atau menyediakan waktu untuk melakukan relaksasi guna mengurangi stres; tetap

menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sehari-hari dengan menetapkan batasan waktu; menjaga hubungan sosial dengan keluarga dan teman di dunia nyata; mencari dukungan dari ahli profesional kesehatan mental seperti konselor ataupun psikolog; mencari aplikasi atau alat digital yang dapat membantu dalam memberikan bimbingan pengelolaan stres. Yang paling penting adalah cara untuk menjaga kesejahteraan mental dengan mengambil waktu istirahat dengan optimal.

6. CONCLUSION

Komunikasi, produktivitas, dan akses informasi menjadi lebih mudah dan efisien karena kemajuan teknologi. Namun, dampak dari keterhubungan yang terus-menerus dan meningkatnya ekspektasi kerja mungkin berdampak buruk pada kesehatan mental karyawan. Ketegangan untuk terhubung secara online, gangguan yang disebabkan oleh arus informasi yang terus-menerus, dan kebutuhan untuk membalas dengan cepat adalah beberapa diantara banyak penyebab stres digital. Akibatnya, karyawan mungkin merasa kesulitan untuk fokus pada pekerjaan mereka, yang akan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk mencegah dan mengatasi hal tersebut.

Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres digital dan menjaga kesehatan mental seperti waktu istirahat sangatlah diperlukan guna membantu mengurangi adanya tekanan stres dan kecemasan. Istirahat dari penggunaan teknologi yang berlebihan dapat memberikan waktu untuk memulihkan pikiran seorang karyawan dan mengembalikan energi/kekuatan mental yang tentunya penting dalam kesejahteraan mental para karyawan. Serta tentunya aktivitas perusahaan termasuk menerapkan peraturan yang mengatur penggunaan teknologi di luar jam kerja, memberikan pelatihan manajemen waktu dan stres, serta menyediakan layanan dukungan kesehatan mental seperti konseling dan EAP (Employee Assistance Program).

Karyawan juga dapat mengambil tindakan pribadi untuk melawan stres digital, seperti menetapkan batas waktu penggunaan perangkat digital, melakukan latihan mindfulness, dan menetapkan batasan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sehari-hari. Agar masyarakat menjadi lebih proaktif dalam mengatasi hambatan yang muncul, kesadaran akan kemungkinan dampak negatif teknologi terhadap kesejahteraan mental juga penting. Kolaborasi antara perusahaan, masyarakat, dan individu secara keseluruhan diperlukan untuk menemukan keseimbangan antara kemajuan teknologi dan kesehatan mental. Di era digital yang terus berkembang, para pekerja diharapkan mampu menjaga produktivitas dan kesehatan

mentalnya dengan lebih sadar akan risiko stres digital dan melakukan upaya perlindungan yang tepat.

REFERENCES

- Ade, M., Harahap, K., Jusman, I. A., Nusantara, I. B., & Subang, U. (2023). The Impact of Digital Technology on Employee Job Stress : A Business Psychology Review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 3635–3638.
- Anisah, A. L. (2020). Intervensi Literasi Dan Layanan Kesehatan Mental Pns Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Era New Normal. *Civil Service*, 14(2), 1–10.
- Armanu, Aryati, A. S., Ilhami, S. D., Putri, O. A., & Risfandini, A. (2021). *Stres: Di Era Turbulensi*. Malang: UB Press.
- Benu, Y. S., Putri, S. M., Siswahyudianto, Hartanto, C. F., Marginingsih, R., Supriyanto, A., . . . Abdurohim. (2021). *Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Herlena, B. (2023). *Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Juli 2023*. 1–56.
- Indriani, M., La, J., Emmanuela, B., Audyna, A., & Hapsari, K. D. (2023). *PROYEK BUKU PANDUAN : MENGENALI DAN MENGATASI FENOMENA DIGITAL STRESS PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN*. 1(1), 500–509.
- Karyawan, P., Islamiyati, D., & Bangsa, U. P. (2023). *Manajer dan Karyawan PT . Elang Mahkota Teknologi Tbk. February*.
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak PMA'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14(2), 53–64. ositif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14(2), 53–64.
- Manuti, A., & De Palma, P. D. (2017). Digital HR: A critical management approach to the digitilization of organizations. In *Digital HR: A Critical Management Approach to the Digitilization of Organizations* (Issue August). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-60210-3>
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>
- Putri, C. A., Yahya, E. S., & Kania, R. (2021). Sikap dan Niat Perilaku Generasi Milenial dalam Adopsi Platform Telemedicine untuk Layanan Konsultasi Kesehatan Mental. *Prosiding Industrial Research ...*, 4–5.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Rudi, R. A. (2022). Intervensi Kesehatan Mental Berbasis Teknologi Internet. *Jurnal Kesehatan*, 16(1), 60–66. <https://doi.org/10.32763/juke.v16i1.694>
- stay at home . Wrok from home, school from home*. (n.d.). 79–95.

- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress Dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 30–45. <https://doi.org/10.31842/jurnalinoabis.v6i1.255>
- Suryanto, S., & Sasi, T. R. (2018). Technostress: Pengertian, Penyebab dan Koping Pustakawan. *Pustabiblia: Journal of Library and Information Science*, 1(2), 209. <https://doi.org/10.18326/pustabiblia.v1i2.209-222>
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(01), 106–118. <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis/article/view/2523%0Ahttp://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis/article/download/2523/1665>
- Winda Meidina, D., & Netty Laura, dan S. (2022). The Effect of Employees' Mental Health on Performance Mediated by Welfare in the Workplace (Empirical Study on Information Technology Division Employees During Work From Home. *Business Management Journal*, 18(1), 85–105. <https://doi.org/10.30813/bmj>.
- Yarmmani, Anindita, S. M., & Hasanati, M. (2021). Employee Assistance Programme (EAP): Layanan Organisasi dalam Mengurangi Stres Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Prosiding Konferensi Nasional Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia*, 1(1), 2021. <https://journal.unusia.ac.id/index.php/Conferenceunusia/article/view/192>
- Zaky, M. (2020). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 72–86.