

Budaya Kerja Digital dalam Industri Pendidikan: Implikasi terhadap Kesehatan Mental Karyawan

Saatono¹, Ana Rimbahari²

^{1,2}Program Studi PJJ Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Siber Muhammadiyah

Email: saatono20210500017@sibermu.ac.id, anarimbahari@sibermu.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan di industri pendidikan baik jenjang PAUD, Pendidikan Dasar dan Menengah serta Perguruan Tinggi yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan desain survei serta meninjau perbedaan pengaruh tersebut berdasarkan gender. Data yang diperoleh dengan mengumpulkan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi serta uji perbedaan gender. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya kerja digital yang menekankan pada penggunaan perkembangan teknologi, memiliki dampak yang besar terhadap kesehatan mental karyawan. Hasil analisis ini juga mengungkapkan bahwa budaya kerja digital berpengaruh secara signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Berdasarkan analisis gender pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan laki-laki lebih besar dibandingkan dengan karyawan perempuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya kerja digital di industri pendidikan perlu dikelola lebih seimbang dengan memperhatikan kesehatan mental karyawan khususnya dalam menghadapi tuntutan kerja digital yang lebih tinggi.

Keywords: Lingkungan Kerja, Perbedaan Gender, Pendidikan

Abstract-This study aims to identify the influence of digital work culture on the mental health of employees in the education industry at the early childhood education, primary and secondary education, and higher education levels in the Special Region of Yogyakarta. It uses a quantitative approach with a survey design and examines the differences in influence based on gender. Data was obtained by collecting structured questionnaires and analyzed using regression analysis and gender difference tests. The results of this study show that digital work culture, which emphasizes the use of technological developments, has a significant impact on employee mental health. The results of this analysis also reveal that digital work culture has a significant effect on employee mental health. Based on gender analysis, the influence of digital work culture on the mental health of male employees is greater than that of female employees. This finding indicates that the implementation of digital work culture in the education industry needs to be managed more evenly by paying attention to the mental health of employees, especially in facing higher digital work demands.

Keywords: Work Environment, Gender Differences, Education

1. PENDAHULUAN

Dunia digital merupakan perkembangan teknologi yang semakin pesat dan signifikan akhir akhir ini di Indonesia, terkhusus di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kita ketahui bersama bahwa pandemi *Covid 19* telah melanda kurang lebih selama 2 tahun, dari tahun 2020 sampai 2022 sehingga banyak merubah paradigma budaya kerja. Proses perubahan yang ada atau transformasi ini mengikuti seiring dengan perkembangan teknologi.

Pandemi Covid-19 menjadi momentum untuk melakukan percepatan transformasi digital karena di masa pandemi maupun *next* pandemi telah mengubah secara struktural cara kerja, cara beraktivitas, cara berkonsumsi, cara bertransaksi yang sebelumnya *offline* dengan kontak fisik menjadi lebih banyak ke *online* secara digital. Kementerian Kominfo dan Sekretariat Negara melaporkan lonjakan penggunaan internet selama pandemi: aplikasi daring naik 443 %, ritel daring naik 400 %, dan pertumbuhan UMKM berbasis digital mencapai 11 juta pada akhir 2020, ditargetkan 30 juta pada 2030 [1]. Hal ini banyak berdampak pada semua sektor yang diantaranya adalah sektor sosial, sektor ekonomi, sektor pendidikan serta tak luput pula dalam perubahan dunia kerja.

Perubahan budaya kerja digital yang ada juga menuntut seluruh organisasi, baik perkantoran, perusahaan, pelayanan, pendidikan dan lainnya untuk menciptakan budaya kerja yang diimbangi dengan budaya digital terutama di industri pendidikan. Dalam proses belajar, siswa diajarkan bahwa penggunaan teknologi yang tepat dapat membentuk karakter yang baik [2]. Sehingga tuntutan untuk pendidik/tenaga kependidikan untuk menguasai teknologi semakin besar. Budaya digital merupakan adopsi serta pemanfaatan teknologi dalam melaksanakan semua pekerjaan yang memanfaatkan sistem berbasis aplikasi yang lebih fleksibel dan dapat dilakukan dimana saja, misalkan untuk komunikasi, pembelajaran dan administrasi perkantoran.

Industri pendidikan menjadikan alasan yang kuat dalam penelitian ini karena adanya beberapa faktor baik bidang digital maupun kesehatan mental. Dalam industri pendidikan, banyak paradigma dan *transformasi* yang harus disesuaikan oleh seorang karyawan. Tenaga administrasi, staff pengajar, teknisi IT, manajemen akademik

yang terdampak juga berbeda beda. Jika dalam penyesuaian ini mengalami kendala, akan menimbulkan masalah-masalah seperti stres kerja, beban kerja sehingga hal ini akan mempengaruhi terhadap kesehatan mental seseorang.

Dalam penelitian sebelum-sebelumnya, yang membahas transformasi digital dan budaya kerja digital yang secara spesifik mengkaitkan antara budaya kerja digital dengan kesehatan mental karyawan khususnya di industri pendidikan masih sangat terbatas. Selain itu perbedaan gender yang menyatakan pengaruh budaya kerja digital dengan kesehatan mental karyawan belum dikaji secara mendalam. Sehingga dari beberapa uraian tadi peneliti dapat fokus untuk merumuskan masalah yang menjadikan dasar penelitian yaitu apakah budaya kerja digital berpengaruh dengan kesehatan mental karyawan di industri pendidikan serta apakah ada perbedaan pengaruh budaya kerja digital berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan antara laki-laki dengan perempuan.

Pesatnya perkembangan industri digital di Indonesia mengakibatkan peningkatan kebutuhan tenaga kerja bagi perusahaan, termasuk pekerja perempuan[3]. Hal ini menandakan bahwa teknologi internet telah meninggalkan budaya lama yakni tidak lagi hanya menganut norma maskulin, tetapi telah memberikan ruang bagi perempuan seiring dengan semakin banyaknya aplikasi. Hal ini kemudian menjadi bahasan yang menarik tentang sejauh mana pekerja perempuan dapat mengakses dan berperan di dalam industri digital yang saat ini belum mendapat perhatian pada penelitian akademis di Indonesia. Tetapi dalam suatu penelitian lain dinyatakan bahwa Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan[4].

Penerapan budaya kerja digital memiliki banyak sekali keuntungan, selain waktu lebih efektif, juga tenaga lebih efisien. Tetapi disisi lain budaya kerja digital, juga akan dapat memiliki dampak negatif. Hal ini karena tuntutan perkembangan teknologi, sehingga para pekerja dalam hal ini adalah karyawan dituntut harus dan wajib dapat menggunakan teknologi. Kurangnya sdm yang memadai, tenaga kerja yang usia sudah tua (mendekati masa purna), kurangnya penguasaan teknologi karena latar belakang pendidikan, dan sebagainya merupakan contoh yang menyebabkan nantinya akan adanya dampak negatif baik itu berpengaruh terhadap psikologis maupun terhadap kesehatan mental karyawan tersebut.

Budaya kerja digital yang sedang diterapkan saat ini memang menjadi hal yang mendasar dalam dunia pendidikan. Pendidikan memegang peranan krusial dalam mempersiapkan generasi muda menghadapi perubahan global, terutama di era digital yang terus berkembang [5]. Budaya kerja dan etos kerja merupakan suatu tuntutan yang dapat mengikat para karyawan dalam berbagai aturan dan ketentuan yang dapat dijadikan acuan untuk membentuk sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik serta membentuk seseorang menjadi lebih disiplin untuk mencapai tujuan sesuai visi, misi dan strategi organisasi[6].

Perkembangan budaya digital sangat ditentukan oleh penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan budaya menjadi budaya digital harus dihadapi dengan terlebih dahulu memahami karakter budaya digital. Publik tidak hanya memahami *transformasi* digital secara teknis tetapi juga psikologis. Sebab, budaya digital harus dipahami secara kolaboratif dan tidak terpisah-pisah. Penguatan budaya digital, diharapkan membangun pemahaman bersama ditingkat masyarakat untuk dapat tetap mengedepankan tata krama secara komprehensif dalam ranah digital [7].

Perpaduan antara budaya kerja dengan budaya kerja digital tidak kita sadari karena pengaruh dari perkembangan teknologi. Budaya kerja yang dahulu masih berbasis kertas, manual dan interaksi secara langsung, kini berubah dengan cara yang baru diantaranya sudah mengurangi basis kertas yang sudah digantikan dengan sistem atau aplikasi. Untuk interaksi sudah berubah dengan menggunakan media internet yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. Tetapi hal ini ada beberapa penyesuaian yang harus dilakukan oleh tiap individu. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja atau berumur lebih tua, minimnya pemahaman literasi digital menjadi kendala dalam mengikuti perkembangan teknologi. Oleh karena itu, diperlukan program penguatan budaya digital melalui literasi digital untuk menghadapi perubahan budaya digital yang cepat. Digitalisasi juga membawa dampak besar dalam dunia tempat tinggal dan bekerja[8].

Kesehatan mental menurut World Health Organization (2020) yaitu keadaan sejahtera, baik secara fisik, mental, dan sosial. Bukan hanya mengacu pada ketidakhadiran suatu penyakit, tetapi meliputi penilaian subjektif terhadap kesejahteraan psikologis, efikasi diri, otonomi, dan aktualisasi diri seorang individu [9]. Dalam hal ini kesehatan mental memang tidak dapat dilihat secara langsung, tidak dapat dirasakan oleh orang lain karena faktor faktor pemicunya juga berbeda-beda dan akan timbul kapan saja. Disebutkan pula bahwa kesehatan mental sangat terkait dengan kesejahteraan. Kesehatan mental adalah keadaan kesejahteraan umum di semua aspek kehidupan sosial dan pribadi[10].

Kebijakan yang mendukung kesehatan mental di lingkungan sekolah dan memberikan sumber daya yang cukup untuk menerapkan program-program kesehatan mental menjadi kunci dalam menciptakan perubahan yang berkelanjutan [11]. Sekolah yang merupakan tempat bekerja, juga memiliki peranan penting dalam membangun kesehatan mental ini, karena selain tuntutan pekerjaan, juga tuntutan pengabdian yang memberikan pelayanan terhadap para guru maupun siswa. Kepemimpinan juga menjadi faktor kunci yang dapat menyesuaikan dengan kondisi tempat kerja khususnya di industri pendidikan. Kepemimpinan efektif dicirikan ketika pemimpin mampu

mempengaruhi kelompok untuk menjalankan peran mereka dengan hasil organisasi yang positif, kepemimpinan efektif secara signifikan mempengaruhi hasil organisasi [12].

Dari beberapa rumusan masalah tersebut, tentunya akan dikaji, diteliti dan ditemukan tujuan serta diketahui bentuk penerapan budaya kerja digital di industri pendidikan yang sedang berkembang, baik itu di jenjang PAUD, Pendidikan Dasar dan Menengah sampai Perguruan Tinggi yang disesuaikan dengan kondisi atau keadaan pada tempat kerja masing-masing. Dan tidak menutup kemungkinan akan juga berpengaruh di sektor-sektor yang lain. Setelah penerapan bekerja dalam kerja digital, juga dapat diketahui kondisi kesehatan mental seseorang, baik kesehatan mental seseorang tersebut semakin membaik, atau “malah” sebaliknya. Selain itu juga dapat diketahui adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja digital dengan kesehatan mental karyawan di industri pendidikan. Berdasarkan beberapa hasil dari penelitian dan beberapa uraian dari peneliti sebelumnya, peneliti mengajukan hipotesa bahwa budaya kerja digital memiliki pengaruh terhadap kesehatan mental karyawan di industri pendidikan. Penggunaan teknologi, komunikasi melalui sistem, waktu yang harus selalu siap dalam segala kondisi, diperkirakan dapat mempengaruhi kondisi kesehatan mental seseorang. Semakin banyak intensitas penggunaan teknologi digital diharapkan semakin baik pula kondisi kesehatan mentalnya, tetapi juga bisa sebaliknya dapat menimbulkan tekanan kerja, stres dan kelelahan mental. Sehingga hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan di industri pendidikan.

Penerapan budaya kerja digital di industri pendidikan, juga dapat diketahui pula tentang kajian ilmiah bidang manajemen Sumber Daya Manusia atau SDM. Manajemen sumber daya manusia ini berhubungan secara langsung dengan budaya kerja digital dan pengaruhnya terhadap kesehatan mental karyawan. Dunia kerja digital saat ini menuntut seluruh pekerjaan dapat dikerjakan lebih cepat dan berbasis teknologi. Sumber daya manusia di dunia pendidikan adalah yang secara langsung menjalankan, mengelola, menerapkan dan mengembangkan budaya kerja digital di tempat kerja atau di lingkungan sekolah. Jika SDM baik, budaya kerja digital akan dapat terlaksana secara baik pula dan akan meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan yang berlangsung, sehingga dukungan SDM adalah menjadi kunci utama di sektor pendidikan. Tetapi juga diketahui bersama bahwa kecanduan yang disebabkan oleh teknologi digital termasuk gangguan permainan internet, kecanduan media sosial dan kecanduan ponsel pintar, depresi, kecemasan dan rendahnya harga diri adalah beberapa dampak negatif serius dari kecanduan ini terhadap kesehatan mental. “Digital work” didefinisikan sebagai beban kognitif tinggi, intervensi teknologi (email, pesan), kerja tanpa batas “boundaryless”, dan penggunaan layar berkepanjangan yang mempunyai dampak psikologis seperti stres, iritasi, kecemasan, penurunan motivasi dan kepuasan serta dampak secara fisik diantaranya kelelahan mental & fisik, gangguan tidur, nyeri mata, pusing, tekanan darah tinggi, masalah *musculoskeletal* [13].

Dalam penelitiannya, [14] menunjukkan bahwa budaya kerja modern, termasuk digitalisasi dan dukungan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK. Temuan ini menjadi alasan kuat untuk melakukan penelitian lebih lanjut karena hasil penelitian tersebut dapat digunakan sebagai bahan evaluasi yang relevan dalam upaya meningkatkan aspek-aspek budaya kerja digital. Evaluasi tersebut diharapkan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adaptif, dan produktif, terutama dalam konteks transformasi digital di sektor pendidikan. Perkembangan budaya kerja digital telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian, khususnya terkait peningkatan efisiensi, fleksibilitas kerja dan kinerja organisasi. Sejumlah studi terdahulu di sektor pendidikan menunjukan bahwa penerapan teknologi digital mampu mendukung efektivitas kerja dan kolaborasi organisasi. Namun sebagian peneliti masih fokus kepada aspek produktivitas dan kinerja, sedangkan kajian tentang kesehatan mental karyawan sebagai variabel utama masih relatif terbatas. Selain itu penelitian yang khusus yang menganalisis perbedaan pengaruh budaya kerja digital berdasarkan gender di sektor pendidikan belum banyak dilakukan.

Keterbatasan penelitian sebelumnya juga dapat menjadikan celah penelitian terkait dampak psikologis dari budaya kerja digital, khususnya bagi karyawan di sektor pendidikan. Dinamika kerja digital yang tidak dikelola dengan seimbang berpotensi mempengaruhi kesehatan mental karyawan secara berbeda. Oleh karena itu diperlukan penelitian yang dapat mengkaji pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan yang juga mempertimbangkan perbedaan gender sebagai faktor pembeda. Peneliti juga menawarkan kebaruan dengan mengkaji secara empiris pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan di industri pendidikan serta menganalisis perbedaan pengaruh tersebut berdasarkan gender. Dengan demikian penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai dinamika budaya kerja digital dari perspektif kesehatan mental serta memberikan kontribusi bagi instansi pendidikan dalam merumuskan strategi pengelolaan budaya kerja digital agar lebih seimbang dan memperhatikan kesehatan mental karyawan. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan di industri pendidikan serta mengidentifikasi perbedaan pengaruh tersebut antara karyawan laki-laki dan perempuan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Pendekatan

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan deskripsi korelasional untuk mengetahui pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan. Data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif dan dianalisis menggunakan metode statistik dengan pengolahan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* atau SPSS.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi atau responden dalam penelitian ini adalah guru/pendidik, tenaga kependidikan dan dosen pada jenjang PAUD, SD, SMP, SMA/SMK dan Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah responden ini sebanyak 153 orang sebagai sampel dalam penelitian. Pemilihan responden dilakukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yang berdasar kriteria tertentu yang sesuai dengan penelitian diantaranya: (1) bekerja di sektor pendidikan, (2) bekerja menggunakan digital, (3) mempunyai minimal kerja satu tahun

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara *daring* kepada responden. Dan menggunakan skala Likert dan disusun dengan masing-masing indikator untuk mengukur persepsi responden.

2.4 Instrumen Penelitian

a. Variabel X yaitu budaya kerja digital

Untuk budaya kerja digital diukur dengan skala Likert dengan jawaban:

- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Ragu ragu (R) = 3
- Setuju (S) = 4
- Sangat Setuju (SS) = 5

Indikator budaya kerja digital mencakup:

1. Penggunaan teknologi digital
2. Responsif pesan digital
3. Dorongan kolaborasi *platform* digital
4. Beban penggunaan digital
5. Budaya kerja sistem digital
6. Ketersediaan pelatihan digital
7. Persepsi kemudahan kerja melalui teknologi
8. Dukungan pimpinan terhadap adaptasi digital

b. Variabel Y yaitu kesehatan mental karyawan

Variabel kesehatan mental diukur dengan skala Likert dengan jawaban pertanyaan

- Tidak Pernah (TP) = 1
- Pernah (P) = 2
- Jarang (J) = 3
- Sering (S) = 4
- Sangat Sering (SS) = 5

Untuk indikator kesehatan mental karyawan diantaranya adalah

1. Tekanan pekerjaan
2. Khawatir tanpa alasan yang jelas
3. Mudah marah atau tersinggung
4. Kelelahan emosional
5. Kecemasan tugas digital
6. Gangguan tidur
7. Tekanan pekerjaan

2.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Intrumen penelitian yang diuji melalui:

- Uji Validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*
- Uji Reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*

Instrument dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60

2.6 Teknik Analisis Data

Analisi statistik dengan pengolahan bantuan perangkat lunak *SPSS* dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Analisis statistik deskriptif
- 2) Uji regresi linier sederhana
- 3) Uji hipotesa dengan uji t untuk mengetahui pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan

2.7 Hipotesa Penelitian

Ada dua hipotesa dalam penelitian ini yaitu:

1. H_0 : Budaya kerja digital tidak berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan
2. H_1 : Budaya kerja digital berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Pengukuran	n	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	64	42
	Perempuan	89	58
Pendidikan	SMA/SMK	26	17
	D1-D4	14	9
	S1/S2	113	74
Usia	20-30 tahun	29	19
	31-40 tahun	49	32
	41 tahun keatas	75	49
Jabatan	Pendidik/guru	76	50
	Tenaga Kependidikan	75	49
	Dosen	2	1
Lama Bekerja	1-5 tahun	35	23
	6-10 tahun	23	15
	Lebih dari 10 tahun	95	62
Lama menggunakan digital dalam bekerja	1-3 tahun	18	12
	4-6 tahun	30	20
	Lebih dari 6 tahun	135	68

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih dominan sejumlah 89 atau sebesar 58%. Untuk tingkat pendidikan, mayoritas responden dengan latarbelakang pendidikan S1/S2 berjumlah 113 atau sebesar 74%. Dari segi usia responden terbanyak dari usia diatas umur 41 tahun keatas berjumlah 75 atau sebesar 49%. Sedangkan jabatan didominasi oleh responden pendidik/guru berjumlah 76 atau sebesar 50%. Dari aspek lama bekerja, mayoritas telah bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 95 atau sebesar 62%. Sementara itu untuk aspek penggunaan teknologi digital dalam bekerja, separuh lebih responden telah menggunakan teknologi digital lebih dari 6 tahun berjumlah 135 atau sebesar 68%.

3.2 Uji validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja Digital (X)	X.1	0,610	0,708	Valid dan reliabel
	X.2	0,696		Valid dan reliabel
	X.3	0,641		Valid dan reliabel
	X.4	0,536		Valid dan reliabel
	X.5	0,454		Valid dan reliabel
	X.6	0,538		Valid dan reliabel
	X.7	0,667		Valid dan reliabel
	X.8	0,711		Valid dan reliabel
Kesehatan Mental (Y)	Y.1	0,827	0,856	Valid dan reliabel

Y.2	0,728	Valid dan reliabel
Y.3	0,636	Valid dan reliabel
Y.4	0,784	Valid dan reliabel
Y.5	0,713	Valid dan reliabel
Y.6	0,707	Valid dan reliabel
Y.7	0,742	Valid dan reliabel

Sumber: data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa hasil validitas menunjukkan semua item pertanyaan sudah valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel [15]. Sedangkan berdasarkan tabel bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 memiliki jumlah r tabel sebesar 0,159. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini semuanya sudah valid dan dapat digunakan untuk menguji hipotesa yang telah ada.

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas, nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk variabel budaya kerja digital sebesar 0,708, sedangkan variabel kesehatan mental karyawan sebesar 0,856. Nilai ini menunjukan bahwa seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi internal yang baik karena melebihi ambang batas reliabilitasnya yang umum diterima, yaitu 0,6. Interpretasi nilai reliabilitasnya juga menunjukkan bahwa item –item dalam kuesioner budaya kerja digital dan kesehatan mental karyawan saling berkorelasi secara memadai. Dengan demikian instrument pengukuran pada kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.3 Uji Korelasi

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Pearson
Correlations

		Budaya Kerja Digital	Kesehatan Mental Karyawan
Budaya Kerja Digital	Pearson Correlation	1	-.395**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	153	153
Kesehatan Mental Karyawan	Pearson Correlation	-.395**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	153	153

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data olahan SPSS.

Berdasarkan data tabel 3 hasil uji korelasi pearson antara budaya kerja dengan kesehatan mental diketahui bahwa nilai sign adalah 0,000 dengan koefisien korelasi sebesar – 0,395. Dalam bukunya [15] dinyatakan bahwa jika nilai signifikasi $< 0,05$ maka berkorelasi dan jika nilai signifikasi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi. Sehingga dari tabel tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara budaya kerja digital dan kesehatan mental karyawan. Hubungan negatif ini mengidentifikasikan bahwa peningkatan penggunaan teknologi dalam budaya kerja digital cenderung akan menurunkan kondisi kesehatan mental karyawan yang ditandai dengan kelelahan emosional, kecemasan di sektor pendidikan.

3.4 Uji Regresi Linier Sederhana

3.4.1 Regresi Keseluruhan

Tabel 4 Regresi keseluruhan

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	32.857	3.692		8.899
	Budaya Kerja Digital	-.582	.110	-.395	-5.278
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variabel: Kesehatan Mental Karyawan

Sumber : olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa interpretasi nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 32,857, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0)maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 32,857. Sedangkan nilai koefisien regresi budaya kerja digital(X) adalah -0, 582 bernilai negatif, sehingga jika budaya kerja digital terjadi peningkatan satu, artinya akan terjadi penurunan nilai Y sebesar 0,582 dan tanda negatif ini menunjukkan arah berlawanan arah antara budaya kerja digital dengan kesehatan mental. Dan dari tabel dapat diketahui pula bahwa nilai sign adalah 0,000 yang artinya dibawah 0,05 dan ini menunjukan bahwa nilainya signifikan, sehingga secara keseluruhan menunjukkan bahwa budaya kerja digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental.

3.4.2 Regresi Responden Laki-laki

Tabel 5 Regresi responden laki-laki
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.779	5.733		5.717	.000
	Budaya Kerja Digital	-.596	.168	-.411	-3.545	.001

a. Dependent Variabel: Kesehatan Mental Karyawan

Sumber: olah data SPSS

Peneliti lebih rinci mengelompokkan responden berdasarkan gender, yaitu karyawan laki-laki dan perempuan agar dapat melihat hasil perbedaan pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan. Berdasarkan data tabel 5, hasil analisis linier sederhana dari budaya kerja digital dengan kesehatan mental karyawan diperoleh persamaan $Y=32,779 - 0,596X$

Nilai Konstanta a menunjukkan nilai sebesar 32,779, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 32,779, nilai koefisien regresi budaya kerja (X) sebesar -0, 596 menunjukkan arah hubungan negatif, sehingga jika budaya kerja digital terjadi peningkatan satu, artinya akan terjadi penurunan nilai Y sebesar 0,596. Dan dari tabel dapat diketahui pula bahwa nilai sign adalah 0,001 yang artinya dibawah 0,05, dan nilai hitung t sebesar -3,545 sehingga regresi responden laki-laki ini menunjukkan budaya kerja digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan laki-laki.

3.4.3 Regresi Responden Perempuan

Tabel 6. Regresi responden perempuan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.507	4.947		6.369	.000
	Budaya Kerja Digital	-.529	.150	-.354	-3.531	.001

a. Dependent Variabel: Kesehatan Mental Karyawan

Sumber: olah data SPSS

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan berdasarkan gender, peneliti melakukan analisis sederhana pada karyawan perempuan. Berdasarkan data tabel 6, hasil analisis linier sederhana dari budaya kerja digital dengan kesehatan mental karyawan diperoleh persamaan $Y=31,507 - 0,529X$.

Nilai Konstanta a menunjukkan sebesar 31,507 satuan, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 31,507, nilai koefisien regresi X (budaya kerja digital) adalah -0,529 mempunyai nilai hubungan negatif, sehingga jika budaya kerja digital terjadi peningkatan satu, artinya akan terjadi penurunan kesehatan mental karyawan sebesar 0,529 satuan. Dan dari tabel dapat diketahui pula bahwa nilai sign adalah 0,001 yang artinya dibawah 0,05, dan nilai hitung t sebesar -3,531 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja digital berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan perempuan.

3.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan di sektor pendidikan. Dari temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi peningkatan intensitas penggunaan teknologi dalam aktivitas kerja, beban penggunaan platform digital, dan tuntutan beban adaptasi terhadap sistem kerja digital berpotensi menurunkan kesehatan mental seseorang. Hal ini ditandai dengan meningkatnya kelelahan emosional, kecemasan serta tekanan psikologis akibat tekanan kerja yang harus menyelesaikan kerja dengan berbasis digital. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan teknologi dan penggunaan digital yang intensif dapat menimbulkan *technostress* yang berhubungan dengan meningkatnya kecemasan kerja dan tekanan psikologis di kalangan pekerja. Dalam penelitiannya [16] menemukan bahwa *technostress* akibat penggunaan teknologi secara intensif berpengaruh positif terhadap kecemasan kerja pada karyawan yang bekerja secara jarak jauh. Dalam studi lain juga di ditemukan beberapa beberapa ulasan sistematis yang menunjukkan bahwa paparan terhadap stres teknologi (*technostress*) di tempat kerja berhubungan dengan konsekuensi negatif pada kesehatan mental dan kesejahteraan pekerja, termasuk peningkatan beban kerja psikososial, konflik peran, dan reaksi stres (*stress reactions*) yang berdampak buruk terhadap kondisi psikologis individu [17].

Tuntutan budaya kerja digital yang harus selalu terhubung dengan teknologi, responsif terhadap pesan digital, dorongan penggunaan platform digital, penyesuaian dengan pelatihan digital, merupakan suatu keharusan. Kondisi ini dapat mempengaruhi kesehatan mental seseorang, jika tidak diimbangi dengan kemampuan SDM seseorang untuk dapat beradaptasi dengan digital, pengaturan waktu yang jelas serta adanya dukungan dari tempat kerja. Pada sektor pendidikan, tuntutan ini menjadi bersifat wajib bagi pendidik/tenaga kependidikan karena harus menyesuaikan dengan pembagian metode kerja, administrasi serta penyesuaian platform digital untuk interaksi dalam pembelajaran. Dalam penelitian sebelumnya, menunjukan bahwa peningkatan beban kerja digital, termasuk penggunaan berbagai platform teknologi dan administrasi berbasis digital, dapat menjadi sumber *technostress* yang berdampak pada kesejahteraan profesional guru (*digital teaching workload*). Studi di sektor pendidikan menekankan bahwa tuntutan teknologi tidak hanya meningkatkan beban tugas pengajaran, tetapi juga mengubah tuntutan administrasi sehingga menimbulkan tekanan tambahan bagi pendidik [18].

Temuan penelitian ini juga menjelaskan bahwa penggunaan teknologi secara intensif dan secara terus menerus dapat menjadikan sumber stress kerja apabila seseorang tidak mempunyai kompetensi atau dukungan dalam mengelola teknologi tersebut. Meskipun penggunaan teknologi dalam digitalisasi dalam bekerja memberikan manfaat, namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tanpa pengelolaan yang tepat dan baik, justru akan berdampak secara negatif terhadap psikologis karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian [14] yang menyatakan bahwa budaya kerja modern, termasuk digitalisasi dan dukungan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK, namun juga dapat berpotensi menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia dan dukungan organisasi secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja digital memberikan manfaat yang besar, namun tanpa pengelolaan yang tepat, proses tersebut dapat menimbulkan dampak yang besar pula bagi kesehatan mental karyawan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, budaya kerja digital telah terbukti mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi intensitas penggunaan budaya kerja digital, semakin menurun pula kondisi kesehatan mental karyawan. Penemuan ini terjadi di dua gender yang berbeda baik itu responden laki laki maupun responden perempuan, yang artinya dampak ini terjadi di keduanya. Namun demikian, hasil analisis regresi menunjukan bahwa pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan laki-laki lebih besar dan signifikan dibandingkan dengan karyawan perempuan. Perbedaan ini tercermin dari nilai koefisien regresi pada karyawan laki-laki yang lebih besar dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini juga sejalan dari penelitian [19] yang menemukan bahwa *technostress* berdampak negatif terhadap produktivitas pendidik di pendidikan tinggi, dengan pengaruh yang cenderung lebih kuat pada laki-laki dibandingkan perempuan. Perbedaan pengaruh ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki mengalami beban psikologis yang lebih rentan dan besar dalam menghadapi tuntutan kerja berbasis digital dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini disebabkan oleh perbedaan peran kerja, pembagian setandar kinerja berbasis digital serta tuntutan pencapaian kinerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian [18] yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja digital dan tuntutan teknologi pascapandemi berkontribusi terhadap meningkatnya stress kerja dan kelelahan emosional pada tenaga pendidikan, khususnya kelompok dengan tuntutan kinerja digital yang tinggi. Studi tersebut menegaskan bahwa tekanan akibat digitalisasi kerja dapat berdampak berbeda berdasarkan karakteristik individu dan peran kerja. Temuan ini menunjukan bahwa strategi pengelolaan budaya kerja digital perlu mempertimbangkan karakteristik perbedaan gender, agar kesehatan mental karyawan dapat diminimalkan dampak negatifnya.

Selain gender, faktor usia juga dapat menjadi variabel penting yang menjelaskan pengaruh negatif dari budaya kerja terhadap kesehatan mental karyawan. Berdasarkan karakteristik yang didominasi oleh kelompok usia empat puluh satu tahun ke-atas, temuan ini juga rentan mengalami tekanan secara psikologis akibat tekanan budaya

kerja digital yang tinggi. Penguasaan teknologi penggunaan platform digital, kecepatan respon terhadap pesan digital, menjadi tantangan secara nyata bagi kelompok usia tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian oleh [20] menemukan bahwa usia yang lebih tua berkorelasi dengan tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi ketika individu dihadapkan pada tuntutan kerja digital yang intensif.

Karakteristik jabatan juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi besarnya dampak budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan. Dalam penelitian ini, responden didominasi oleh guru atau pendidik, yang memiliki karakteristik kerja dengan intensitas menggunakan teknologi digital yang lebih tinggi, baik dalam pengelolaan administrasi, pembelajaran maupun komunikasi dalam pendidikan. Sehingga kelompok jabatan juga mempunyai kerentanan dalam tekanan psikologis akibat tuntutan budaya kerja digital yang diterapkan. Hal ini diperkuat oleh temuan [21] yang menunjukkan bahwa transformasi digital dalam pendidikan akibat *covid 19* meningkatkan tuntutan kerja dan berkontribusi pada burnout/tekanan psikologis guru melalui peningkatan beban kerja digital dan peran baru yang harus dihadapi oleh tenaga pendidik.

Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja digital mempunyai dua dampak. Dampak yang pertama digitalisasi dapat mendukung efektivitas dan efisien kerja, tetapi dampak yang kedua dengan digitalisasi dapat menurunkan kesehatan mental karyawan jika tidak dikelola secara optimal. Dengan demikian, penerapan budaya kerja digital perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dengan kesehatan mental khususnya di industri pendidikan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja digital memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan di industri pendidikan. Pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan terjadi pada responden laki-laki maupun responden perempuan, yang menandakan bahwa hal ini berdampak pada kedua gender. Namun demikian, tingkat pengaruh terjadi lebih besar dan kuat pada responden laki-laki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan bersifat umum, tetapi intensitas dan tingkat kerentanan psikologisnya berbeda berdasarkan gender.

Penerapan budaya kerja digital harus mendapatkan dukungan secara penuh dari instansi pendidikan tempat kerja yang berupa dukungan kebijakan kerja digital yang jelas, pengaturan beban kerja yang seimbang, penyediaan pelatihan digitalisasi pendidikan yang memadai, serta program dukungan kesehatan mental sehingga kesehatan mental karyawan dapat terjaga dan terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan teknik teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, sehingga temuan yang diperoleh kurang dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas dan tidak mampu menangkap perubahan kesehatan mental seiring berjalannya waktu. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan desain longitudinal dan sampel yang lebih representatif guna memberikan gambaran yang lebih mendalam dan akurat mengenai dampak budaya kerja digital terhadap kesehatan mental karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

REFERENCES

- [1] Eddy Cahyono Sugiarto, "No Title," setneg.go.id. [Online]. Available: https://www.setneg.go.id/baca/index/akselerasi_transformasi_digital_dan_pemulihan_ekonomi
- [2] H. K. Tjahjono *et al.*, "Self-Management Strategy of Students in Facing Fomo Challenges and Increasing Social Media Involvement in Islamic Boarding," vol. 8, no. 1, pp. 1–16, 2025.
- [3] Nur Isma Dewi and Pradytia Putri Pertiwi, "Eksplorasi Gender Gap pada Industri Teknologi Digital : Perspektif Pekerja Perempuan," *J. Ris. Rumpun Ilmu Sos. Polit. dan Hum.*, vol. 4, no. 2, pp. 898–926, 2025, doi: 10.55606/jurish.v4i2.5280.
- [4] A. Febianti, M. Shulthoni, M. Masrur, M. Aris Safi, and U. K. Abdurrahman Wahid Pekalongan, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia," 2023.
- [5] A. Thahira, A. Rimbahari, R. E. Widjayanti, and V. Widodo, "SOSIALISASI KEWIRAUSAHAAN DIGITAL DI SMK MUHAMMADIYAH 1 WATES," vol. 1, no. 2, pp. 23–31, 2024.
- [6] M. Maryani, □ Agus, and U. Gazali, "Economics and Digital Business Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Pengaruh Gaya Kepemimp. dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...*, vol. 4, no. 1, pp. 178–195, 2023.

- [7] I. W. Ayu, Z. Zulkarnaen, and S. Fitriyanto, "Budaya Digital Dalam Transformasi Digital Menghadapi Era Society 5.0," *J. Pengemb. Masy. Lokal*, vol. 5, no. 1, pp. 20–25, 2022, doi: 10.58406/jpml.v5i1.922.
- [8] A. Wahyudi and dkk, "Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi," *J. Bintang Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 99–111, 2023.
- [9] D. W. E. S. Salindr, "Pengaruh quality of work-life sebagai wujud kesehatan mental karyawan dengan keterikatan kerja di masa pandemi COVID-19," *Psikologi*, no. April, pp. 192–200, 2021.
- [10] S. P. Sari, A. M. Azzahra, F. Tabarudin, I. R. Wati, and F. Mas'ud, "Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Di Tempat Kerja," *Manaj. Bus. Innov. Conf.*, vol. 7, no. 2023, pp. 591–608, 2024.
- [11] A. Ikarani, "Kesehatan mental dan lingkungan sekolah menciptakan sekolah yang aman dan mendukung," *Psikologi*, vol. 1, no. 4, pp. 1–15, 2024.
- [12] A. Thahira, A. Rimbahari, and I. Artikel, "SOSIAL DALAM KINERJA UMKM YANG OPTIMAL," vol. 19, no. 2, pp. 71–79, 2023.
- [13] S. Zolg, B. Heiden, and B. Herbig, "Digitally connected work and its consequences for strain – a systematic review," Dec. 01, 2021, *BioMed Central Ltd*. doi: 10.1186/s12995-021-00333-z.
- [14] A. Muhajirin, I. O. Purnamasasi, Z. T. Rony, and H. Ali, "Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Teknologi Informasi di Era Endemi pada Kinerja Guru pada SMK XYZ," *J. Manaj.*, 2024, doi: 10.31933/jemsi.v5i3.
- [15] Arif Rachman, E. Yochanan, Andi Ilham Samanlangi, and Bambang Ismaya, *DAN R & D*, 1 tahun 20. Karawang: CV Saba Jaya Publisher, 2024.
- [16] Y. Yulfannada and Suhada, "The Impact of Stress Due to Remote Working (Teleworking) Caused by Tecnostress on Employee Satisfaction, Anxiety, and Performance in DIY," *Int. J. Econ. Manag. Res.*, 2025.
- [17] J. Kräft, T. Wirth, V. Harth, and S. Mache, "Digital stress perception among German hospital nurses and associations with health- oriented leadership , emotional exhaustion and work-privacy conflict : a cross-sectional study," pp. 1–11, 2024.
- [18] D. Sharma and P. Yadav, "Digital Teaching Workload And Tech-Induced Stress Among School Staff Post-Covid In Delhi Region," vol. 22, no. 4, pp. 1–10, 2024.
- [19] E. B. Amin, R. Al-dmour, H. Al-dmour, and A. Al-dmour, "Technostress Impact on Educator Productivity : Gender Differences in Jordan ' s Higher Education," vol. 22, no. 8, pp. 60–75, 2024.
- [20] M. Molino *et al.*, "Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working : An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale," pp. 1–20.
- [21] L. J. Sokal, L. G. E. Trudel, and J. C. Babb, "Supporting Teachers in Times of Change : The Job Demands-Resources Model and Teacher Burnout During the COVID-19 Pandemic," vol. 3, no. 2, pp. 67–74, 2020, doi: 10.11114/ijce.v3i2.4931.