

**PENGARUH *DIGITAL FATIGUE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KALANGAN GENERASI Z**

SKRIPSI



Oleh :

Tsinta Farhatun Nisak

NIM. 220401110251

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *DIGITAL FATIGUE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KALANGAN GENERASI Z**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Tsinta Farhatun Nisak

NIM. 220401110251

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *DIGITAL FATIGUE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KALANGAN GENERASI Z

SKRIPSI

Oleh

Tsinta Farhatun Nisak

NIM. 220401110251

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Rahmatika Sari Amalia, M. Psi</u> NIP. 199105222020122001		18 Mei 2026
Dosen Pembimbing 2 <u>Aprilia Mega Rosdiana, M. Si</u> NIP. 199004102020122004		12 Mei 2026

Malang, 12 Mei 2026

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dr. Fina Hidayati, M.A.

NIP. 198610092015032002

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *DIGITAL FATIGUE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KALANGAN GENERASI Z

SKRIPSI

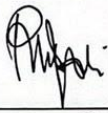
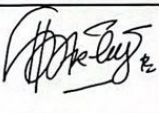
Oleh

Tsinta Farhatun Nisak

NIM. 220401110251

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada tanggal 08 Juni 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian <u>Rahmatika Sari Amalia, M. Psi</u> NIP. 199105222020122001		19 Juni 2024
Ketua Penguji <u>Aprilia Mega Rosdiana, M. Si</u> NIP. 199004102020122004		18 Juni 2024
Penguji Utama <u>Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si., Psikolog</u> NIP. 197207181999032001		17 Juni 2024



Disahkan oleh,
Dekan


Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS 1

NOTA DINAS 1

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

PENGARUH *DIGITAL FATIGUE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KALANGAN GENERASI Z

Yang ditulis oleh:

Nama : Tsinta Farhatun Nisak

NIM : 220401110251

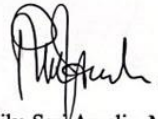
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Malang, 18 Mei 2026

Dosen Pembimbing 1



Rahmatika Sari Amalia, M. Psi

NIP. 199105222020122001

NOTA DINAS 2

NOTA DINAS 2

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

PENGARUH *DIGITAL FATIGUE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KALANGAN GENERASI Z

Yang ditulis oleh:

Nama : Tsinta Farhatun Nisak

NIM : 220401110251

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi

Wassalamu 'alaikum wr. wb

Malang, 13 Mei 2026

Dosen Pembimbing 2



Aprilia Mega Rosdiana, M. Si

NIP. 199004102020122004

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tsinta Farhatun Nisak

NIM : 220401110251

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh *Digital Fatigue* Terhadap Kinerja Karyawan di Kalangan Generasi Z”** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 18 Mei 2026

Penulis



Tsinta Farhatun Nisak

NIM.220401110251

MOTTO

“Quality means doing it right when no one is looking”

“Kualitas berarti melakukan sesuatu dengan benar meskipun tidak ada yang melihat”

-Henry Ford

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, pertolongan, dan kekuatan yang telah diberikan, karya sederhana ini saya persembahkan kepada orang-orang yang memiliki arti besar dalam hidup saya, yaitu :

1. Orang tua tercinta, terima kasih karena selalu menjadi tempat pulang terbaik dalam hidup saya. Terima kasih atas doa yang tidak pernah putus, kasih sayang yang tulus, perjuangan yang tidak bisa dihitungkan, serta kepercayaan yang selalu menguatkan saya di setiap langkah.
2. Keluarga besar saya, yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, dan cinta dengan caranya masing-masing. Terima kasih karena selalu menjadi alasan untuk terus bangkit dan melangkah maju.
3. Untuk diri saya sendiri, terima kasih karena sudah mampu bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah meski pernah lelah, jatuh, salah jalan, dan merasa ingin berhenti. Semua proses yang dilalui hari ini menjadi bukti bahwa kamu lebih kuat dari yang kamu kira.

Terima kasih untuk setiap doa, dukungan, dan kehadiran yang mungkin tidak selalu terlihat, tetapi selalu terasa. Tanpa kalian, perjalanan ini tidak akan sampai pada titik ini.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Digital Fatigue* Terhadap Kinerja Karyawan di Kalangan Generasi Z”** ini, disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan, peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fina Hidayati, M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Rahmatika Sari Amalia, M.Si., selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan arahan, bimbingan serta motivasi dalam penyusunan skripsi.
5. Aprilia Mega Rosdiana, M.Si., selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan arahan, bimbingan serta motivasi dalam penyusunan skripsi.

6. Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog, selaku penguji skripsi, atas arahan dan saran yang diberikan dalam proses pembenahan skripsi ini sehingga dapat menjadi lebih baik.
7. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan ilmu serta pengalaman berharga selama masa perkuliahan S1.
8. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Sahabat-sahabat penulis, yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas kebersamaan, perhatian, dan dukungan yang senantiasa diberikan. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, saling menguatkan, serta menghadirkan semangat di tengah berbagai proses yang dijalani. Kehadiran kalian sangat berarti bagi penulis.
10. Teman-teman, serta seluruh pihak yang telah berkontribusi dan memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Meskipun tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan sangat menghargai setiap dukungan serta kebaikan yang telah diberikan. Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan tersebut dengan balasan terbaik.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan mustahil terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Semoga Allah SWT melimpahkan berkah-Nya kepada semua yang telah membantu. Peneliti berharap karya ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi ilmu

pengetahuan, serta senantiasa terbuka menerima kritik dan saran konstruktif demi perbaikan di masa depan

Malang, 08 Mei 2026

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS 1.....	v
NOTA DINAS 2.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vii
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT.....	xix
الملخص.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	15
C. Rumusan Masalah.....	16
D. Tujuan Penelitian.....	16
E. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II.....	19
KAJIAN TEORI.....	19
A. Generasi Z.....	19
B. Kinerja Karyawan.....	24
C. <i>Digital Fatigue</i>	34
D. Pengaruh <i>Digital Fatigue</i> terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z.....	44
E. Kajian Keislaman.....	48
F. Kerangka Konseptual.....	52

G. Hipotesis	53
BAB III.....	55
METODE PENELITIAN.....	55
A. Jenis Penelitian	55
B. Identifikasi Variabel Penelitian	55
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	56
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	57
E. Teknik Pengumpulan Data	62
F. Skala Pengukuran	62
G. Instrumen Penelitian	63
H. Teknik Analisis Data	64
BAB IV	79
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	79
A. Pelaksanaan Penelitian	79
B. Hasil Penelitian.....	79
C. Pembahasan	96
BAB V.....	114
KESIMPULAN DAN SARAN.....	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN.....	126

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran	63
Tabel 3. 2 <i>Blueprint</i> Skala Kinerja Karyawan	64
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Digital Fatigue</i>	64
Tabel 3. 4 <i>Expert Judgement</i>	67
Tabel 3. 5 Hasil CVR Variabel <i>Digital Fatigue</i>	69
Tabel 3. 6 Validitas Variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel 3. 7 <i>Blueprint</i> Kinerja Karyawan setelah Uji Validitas.....	71
Tabel 3. 8 Validitas Variabel <i>Digital Fatigue</i>	72
Tabel 3. 9 <i>Blueprint Digital Fatigue</i> setelah Uji Validitas	73
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	82
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	83
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif	84
Tabel 4. 6 Uji Normalitas	85
Tabel 4. 7 Uji Linearitas	86
Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas	87
Tabel 4. 9 Uji Regresi Linier Sederhana	87
Tabel 4. 10 Model Ringkasan	89
Tabel 4. 11 Uji F	90
Tabel 4. 12 Kategorisasi Data	91
Tabel 4. 13 Kategorisasi Variabel <i>Digital Fatigue</i>	92
Tabel 4. 14 Persentase Per Indikator Variabel <i>Digital Fatigue</i>	93
Tabel 4. 15 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	94
Tabel 4. 16 Persentase Per Indikator Variabel Kinerja Karyawan	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	53
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Variabel.....	126
Lampiran 2 Surat Pernyataan Penilaian Alat Ukur	128
Lampiran 3 Hasil Penilaian Professional Judgement	131
Lampiran 4 Hasil Aiken's V	134
Lampiran 5 Uji Validitas.....	135
Lampiran 6 Uji Reliabilitas	137
Lampiran 7 Hasil Pengisian Skala	138
Lampiran 8 Uji Analisis Deskriptif	140
Lampiran 9 Uji Asumsi.....	141

ABSTRAK

Tsinta Farhatun Nisak. 220401110251, Pengaruh *Digital Fatigue* Terhadap Kinerja Karyawan di Kalangan Generasi Z. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2026.

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat membuat karyawan Generasi Z tidak dapat terlepas dari penggunaan perangkat digital dalam aktivitas kerja sehari-hari. Intensitas penggunaan teknologi yang tinggi dapat memunculkan kondisi *digital fatigue*, yaitu kelelahan fisik maupun mental akibat paparan teknologi digital secara terus-menerus. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *digital fatigue*, tingkat kinerja karyawan, serta pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan di kalangan Generasi Z.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier sederhana. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 115 karyawan Generasi Z yang berusia 18–28 tahun. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *digital fatigue* dan skala kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS 23 dan SPSS 25 for Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *digital fatigue* pada karyawan Generasi Z sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 84 responden (73%). Tingkat kinerja karyawan juga sebagian besar berada pada kategori sedang. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Koefisien regresi sebesar $-0,320$ menunjukkan bahwa *digital fatigue* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *digital fatigue* yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerjanya. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,291$ menunjukkan bahwa *digital fatigue* memberikan pengaruh sebesar 29,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Digital Fatigue*, Generasi Z, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Tsinta Farhatun Nisak. 220401110251, The Effect of *Digital Fatigue* on Employee Performance Among Generation Z. *Thesis*. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang, 2026.

The rapid development of digital technology makes Generation Z employees inseparable from the use of digital devices in daily work activities. The high intensity of technology use can give rise to *digital fatigue*, namely physical and mental fatigue due to continuous exposure to digital technology. This condition is suspected to affect the quality of employee performance. This study aims to determine the level of *digital fatigue*, the level of employee performance, and the influence of *digital fatigue* on employee performance among Generation Z.

This study uses a quantitative method with a simple linear regression approach. The sampling technique used *purposive sampling* with a total of 115 respondents of Generation Z aged 18–28 years. Data collection was carried out using *the digital fatigue scale* and the employee performance scale. Data analysis was carried out using the help of SPSS 23 and SPSS 25 for Windows.

The results showed that the level of *digital fatigue* in Generation Z employees was mostly in the medium category, namely 84 respondents (73%). Employee performance levels are also mostly in the medium category. The results of the simple linear regression test showed a significance value of $0.000 < 0.05$, so the research hypothesis was accepted. The regression coefficient of -0.320 shows that *digital fatigue* has a negative effect on employee performance. The higher the *digital fatigue* experienced by employees, the lower the level of performance. The value of the determination coefficient (R Square) of 0.291 showed that *digital fatigue* had an influence of 29.1% on employee performance, while the rest was influenced by other factors outside the study.

Keywords: *Digital Fatigue*, Employee Performance, Generation Z

الملخص

تسببتنا فرحتون نساك. ٢٢٠٤٠١١١٠٢٥١، تأثير الإرهاق الرقمي على أداء الموظفين بين جيل زد. أطروحة. كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية، مالانغ، ٢٠٢٦.

التطور السريع للتكنولوجيا الرقمية يجعل موظفي جيل زد لا ينفصلون عن استخدام الأجهزة الرقمية في أنشطة العمل اليومية. يمكن أن تؤدي كثافة استخدام التكنولوجيا إلى *الإرهاق الرقمي*، وهو الإرهاق الجسدي والذهني الناتج عن التعرض المستمر للتكنولوجيا الرقمية. يشتهر في أن هذه الحالة تؤثر على جودة أداء الموظفين. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى *الإرهاق الرقمي*، ومستوى أداء الموظفين، وتأثير *الإرهاق الرقمي* على أداء الموظفين بين جيل زد.

تستخدم هذه الدراسة طريقة كمية مع نهج انددار خطي بسيط. استخدمت تقنية أخذ العينة *العينة الهادفة* مع ما مجموعه ١١٥ مشاركا من جيل زد تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٨ عاما. تم جمع البيانات باستخدام مقياس الإرهاق الرقمي ومقياس أداء الموظفين. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام SPSS ٢٣ و SPSS ٢٥ لنظام ويندوز.

أظهرت النتائج أن مستوى الإرهاق الرقمي لدى موظفي جيل زد كان في الغالب في فئة المتوسطين، أي ٨٤ مشاركا (٧٣٪). مستويات أداء الموظفين أيضا غالبا ما تكون في فئة متوسطة. أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط قيمة دلالة $0.000 > 0.05$ ، لذا تم قبول فرضية البحث. يظهر معامل الانحدار البالغ -٠,٣٢٠، أن الإرهاق الرقمي له تأثير سلبي على أداء الموظفين. كلما زاد الإرهاق الرقمي الذي يعاني منه الموظفون، انخفض مستوى الأداء. أظهرت قيمة معامل التحديد (R Square) البالغ ٠,٢٩١ أن الإرهاق الرقمي كان له تأثير بنسبة ٢٩,١٪ على أداء الموظف، بينما تأثر الباقي بعوامل أخرى خارج الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الإرهاق الرقمي، أداء الموظف، جيل زد

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital dalam beberapa tahun terakhir ini membawa perubahan besar pada dunia kerja dan gaya hidup di Indonesia. Berbagai aktivitas kerja kini dilakukan dengan bantuan internet, perangkat digital, dan sistem berbasis teknologi yang bertujuan meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja. Situasi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja yang optimal diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan kualitas yang baik, kuantitas yang sesuai target, tepat waktu, efektif, dan efisien. Adanya hal ini, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada Generasi Z yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja (Bondanini et al., 2025).

Generasi Z yang dikenal sebagai generasi “*digital native*” yang sejak kecil tumbuh dengan internet, media sosial, dan perangkat digital sehingga mereka memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang sangat cepat serta ketergantungan tinggi pada gawai dalam aktivitas sehari-hari. Menurut Stillman dan Stillman (2018) dalam (Arum, Zahrani, & Duha, 2023) menjelaskan bahwa terdapat tujuh karakteristik ideal yang melekat pada Generasi Z diantaranya, *figital*, *hiper-kustomisasi*, *realistis*, *Fear of Missing Out* (FOMO), *weconomist*, *Do It Yourself* (D.I.Y), dan terpacu. Karakteristik tersebut menjadikan Generasi Z memiliki kemampuan

adaptasi yang tinggi terhadap perubahan serta penguasaan teknologi yang baik. Seiring meningkatnya jumlah Generasi Z yang memasuki dunia kerja, keberadaan mereka menjadi aset penting bagi organisasi dalam menghadapi tuntutan era digital. Adanya hal ini, kinerja karyawan Generasi Z perlu mendapat perhatian khusus karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh generasi ini.

Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja yang memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi karena tumbuh dan berkembang di era digital. Karakteristik tersebut menjadikan Generasi Z mampu memanfaatkan berbagai perangkat digital dalam mendukung aktivitas kerja. Adanya hal itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kemampuan teknologi yang dimiliki tidak selalu diikuti dengan kinerja yang optimal di lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Miskiyya et al., 2026), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z masih menghadapi berbagai tantangan meskipun mereka memiliki karakteristik positif seperti melek teknologi, maupun melakukan *multitasking*, dan memiliki tingkat kemandirian yang baik. Lebih lanjut, hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Firdiani et al., 2025) memperlihatkan bahwa produktivitas kerja pada Generasi Z belum sepenuhnya optimal, sehingga diperlukan perhatian terhadap berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi performa kerja mereka. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan kinerja pada Generasi Z masih menjadi isu yang perlu mendapatkan

perhatian dalam organisasi, terutama pada era kerja yang semakin bergantung pada teknologi digital. Menurut Robbins (2016), kinerja karyawan dapat dilihat melalui lima indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi. Kelima indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan indikator-indikator tersebut, peneliti melakukan survei awal untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan Generasi Z.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan melalui kuesioner singkat pada tanggal 28 November 2025 terhadap 50 responden yang memenuhi kriteria sebagai karyawan Generasi Z yang menggunakan perangkat digital dalam pekerjaannya, ditemukan adanya permasalahan kinerja yang cukup signifikan pada karyawan Generasi Z berdasarkan lima indikator kinerja menurut Robbins (2016). Indikator kualitas kerja, sebanyak 49 responden atau 98% menyatakan mengalami kesulitan dalam mempertahankan kualitas kerja yang konsisten sesuai dengan standar perusahaan, yang ditunjukkan melalui meningkatnya kesalahan dan penurunan ketelitian dalam bekerja. Sebanyak 46 responden atau 92% yang sesuai dengan indikator kuantitas kerja, melaporkan bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan tidak stabil dan sering kali tidak sesuai dengan target harian yang telah ditetapkan. Terdapat 47 responden atau 94% pada indikator ketepatan waktu, mengaku sering mengalami keterlambatan

dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak dapat memenuhi tenggat waktu yang diberikan.

Permasalahan kinerja juga terlihat pada indikator efektivitas kerja, sebanyak 45 responden atau 90% menyatakan bahwa mereka belum mampu memanfaatkan waktu, informasi, dan sumber daya kerja secara optimal dalam menyelesaikan tugas. Serta pada indikator efisiensi kerja, sebanyak 44 responden atau 88% mengungkapkan bahwa penyelesaian pekerjaan masih memerlukan waktu dan usaha yang lebih besar dibandingkan hasil yang diperoleh, sehingga proses kerja belum berjalan secara efisien. Secara keseluruhan, temuan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan kinerja pada karyawan Generasi Z tidak hanya terjadi pada satu indikator tertentu, melainkan mencakup seluruh indikator kinerja menurut Robbins (2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan kinerja pada karyawan Generasi Z yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut serta ditelusuri faktor-faktor yang memengaruhinya. Temuan survei awal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa permasalahan kinerja masih ditemukan pada berbagai organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh 'Aini (2019) yang berjudul "*Gambaran Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Kabupaten Jember)*", menunjukkan bahwa 44,3% karyawan berada pada kategori kinerja rendah. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan kinerja masih menjadi tantangan yang dapat memengaruhi pencapaian

tujuan organisasi. Adanya hal ini, maka penting untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan ('Aini, 2019).

Kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja individu yang mencakup baik indikator kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Handayani et al., 2025). Menurut Mathis dan Jackson, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, antara lain kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta diterapkan dalam pekerjaan, sedangkan motivasi merupakan dorongan internal yang membuat karyawan bersemangat dan terarah dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin baik kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula peluang untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target organisasi. Penting untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mokosolang, Liando, & Sampe, 2021).

Beberapa temuan di lapangan juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z dipengaruhi oleh beragam faktor psikologis maupun organisasi. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Nilam et al., n.d, 2026) yang berjudul "*Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Perusahaan PT Pharos Tbk*", menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, di mana karyawan yang

memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Temuan ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Abhiyoga, Berliyanti, & Nilasari, 2025) yang berjudul “*Anteseden Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z Di Jabodetabek*”, yang mengungkapkan bahwa stres kerja dan *turnover intention* (penghentian hubungan kerja secara permanen) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan Generasi Z. Lebih lanjut, penelitian oleh (Razen & Sulistiyaningsih, 2023) yang berjudul “*The Impact Of Job Satisfaction On Job Performance Of Generation Z Employees In DKI Jakarta After The COVID-19 Pandemic*”, menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Generasi Z.

Lebih jauh lagi, penelitian yang berjudul “*Kinerja Generasi Z : Faktor Disiplin, Lingkungan, dan Keterampilan Kerja*” oleh (Halizah, 2024), menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Selanjutnya, penelitian oleh (Edinna & Management, 2024) yang berjudul “*Etos Kerja dalam Kinerja Karyawan Generasi Z Di Daerah Khusus Ibukota Jakarta*” menemukan bahwa etos kerja tidak selalu menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja Generasi Z. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling berkaitan.

Berdasarkan penelitian yang telah ditemukan, dapat dilihat bahwa bahwa kinerja karyawan Generasi Z dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik

yang berasal dari aspek psikologis maupun organisasi. Adanya perkembangan teknologi digital yang semakin intensif dalam dunia kerja juga memunculkan faktor lain yang mulai mendapat perhatian, yaitu *digital fatigue*. Penggunaan perangkat digital secara terus-menerus, tuntutan untuk selalu terhubung, serta tingginya arus informasi berpotensi menimbulkan kelelahan digital yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya hal ini, *digital fatigue* menjadi salah satu faktor yang penting untuk dikaji dalam hubungannya dengan kinerja karyawan Generasi Z di era kerja digital saat ini.

Digital fatigue ini dibagi menjadi dua yaitu, *digital fatigue* fisik dan *digital fatigue* psikologis. *Digital fatigue* fisik biasanya terlihat melalui keluhan seperti ketegangan atau rasa sakit pada mata, kepala, leher, maupun punggung. Sementara itu, *digital fatigue* psikologis, tercermin dari meningkatnya tekanan mental, menurunnya motivasi, perubahan suasana hati, hingga munculnya kecemasan terkait *fear of missing out* (FOMO). Dampak yang ditimbulkan oleh fisik dan mental jika mengalami *digital fatigue*, yaitu dapat memicu peningkatan ketegangan serta rasa cemas, sekaligus menurunkan kemampuan konsentrasi dan motivasi dalam proses belajar (Noenoek, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada 11 Desember 2025 dengan beberapa karyawan Generasi Z, ditemukan informasi bahwa para karyawan mengalami kelelahan digital (*digital fatigue*) saat mereka sedang bekerja. Responden ini dipilih karena mereka

adalah kelompok usia yang paling intensif menggunakan teknologi digital dalam pekerjaannya. Selanjutnya, mereka juga dikenal sebagai generasi yang tumbuh dan berkembang bersama perangkat digital. Berikut adalah gambaran hasil wawancara yang memperlihatkan bahwa karyawan mengalami kelelahan digital saat bekerja :

“Saya merasakan penurunan kualitas kinerja ketika mengalami kelelahan akibat penggunaan teknologi digital secara terus-menerus. Penggunaan layar dalam waktu lama membuat mata dan kepala terasa lelah, sementara tuntutan kerja digital yang serba cepat dan harus tepat waktu membuat saya merasa tertekan. Kelelahan digital ini menyebabkan kinerja menjadi lebih lambat, kurang fokus, dan kurang produktif, terutama ketika beban pekerjaan tinggi dan tekanan atasan tidak situasional. Kondisi tersebut juga menurunkan motivasi kerja, membuat pekerjaan tertunda dan menumpuk, sehingga kualitas serta efektivitas kerja menjadi kurang optimal.” (Hasil wawancara pribadi R, 10 Desember 2025).

Hasil wawancara dengan responden 1 menunjukkan bahwa kelelahan digital akibat penggunaan teknologi secara intens berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Responden menyatakan bahwa paparan layar yang berkepanjangan serta tuntutan kerja digital yang serba cepat dan harus tepat waktu menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Hal ini berdampak pada menurunnya fokus, motivasi, dan produktivitas kerja. Kondisi tersebut membuat responden bekerja lebih lambat, kurang efektif dalam menyelesaikan tugas, serta mengalami penumpukan pekerjaan, sehingga kualitas dan efektivitas kinerja menjadi tidak optimal.

“Saya ketika mengalami kelelahan akibat penggunaan teknologi digital secara terus-menerus merasakan adanya penurunan kinerja. Penggunaan komputer dalam waktu lama membuat pandangan menjadi kabur dan menurunkan ketelitian, sehingga berisiko terjadi kesalahan kerja dan target tidak tercapai. Kelelahan digital juga

menyebabkan kurang fokus, penurunan kemampuan mengambil keputusan, serta kecenderungan menunda pekerjaan.” (Hasil wawancara pribadi N, 11 Desember 2025).

Lalu pada responden 2, terlihat bahwa kelelahan digital akibat penggunaan perangkat teknologi secara terus-menerus berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Responden mengungkapkan bahwa durasi penggunaan komputer yang panjang menyebabkan gangguan penglihatan dan menurunnya ketelitian kerja. Hal ini dapat meningkatkan risiko kesalahan serta ketidakcapaian target. Kelelahan digital juga berpengaruh terhadap menurunnya fokus, kemampuan pengambilan keputusan, serta munculnya perilaku menunda pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan kualitas kinerja secara keseluruhan.

“Saya merasakan bahwa perkembangan teknologi digital berpengaruh terhadap kinerja saya, terutama karena banyaknya aplikasi pendataan yang justru membuat proses kerja menjadi lebih lambat dan membingungkan. Penggunaan teknologi digital secara terus-menerus menimbulkan kelelahan, sehingga saya perlu beristirahat sejenak sebelum kembali bekerja. Kelelahan digital ini menyebabkan penurunan kecepatan dan ketelitian, meningkatkan pencapaian target pekerjaan.” (Hasil wawancara pribadi D, 11 Desember 2025).

Selanjutnya responden 3, menunjukkan bahwa kelelahan digital yang muncul akibat kompleksitas dan banyaknya aplikasi pendataan berdampak pada penurunan kinerja. Responden menyatakan bahwa penggunaan teknologi digital secara intens menimbulkan rasa lelah, menurunkan kecepatan dan ketelitian dalam bekerja, serta meningkatkan risiko kesalahan input data. Kondisi kelelahan digital ini, mendorong responden untuk menunda pekerjaan dan beristirahat sementara. Hal ini

akhirnya menyebabkan keterlambatan pencapaian target serta menurunnya efektivitas kinerja.

“Saya merasa penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan sehari-hari membuat saya mudah lelah dan menurunkan kualitas kerja. Ketika kelelahan digital muncul, pekerjaan menjadi lebih lambat, kurang produktif, serta meningkatkan risiko kesalahan karena fokus dan ketelitian menurun. Kelelahan ini juga memengaruhi kreativitas, kemampuan mengambil keputusan, dan motivasi kerja, sehingga pencapaian target ikut menurun. Kondisi tersebut bahkan membuat saya menunda pekerjaan karena merasa perlu beristirahat terlebih dahulu.”(Hasil wawancara P, 11 Desember 2025).

Lalu responden 4, menyebutkan bahwa kelelahan digital terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap penurunan kinerja sehari-hari. Responden mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi digital secara berlebihan menyebabkan kelelahan yang berdampak pada melambatnya proses kerja, menurunnya produktivitas, serta meningkatnya risiko kesalahan akibat berkurangnya fokus dan ketelitian. *Digital fatigue* ini juga memengaruhi aspek kognitif dan afektif, seperti menurunnya kreativitas, kemampuan pengambilan keputusan, dan motivasi kerja. Kondisi kelelahan yang berkepanjangan turut menyebabkan pencapaian target pekerjaan tidak optimal dan mendorong perilaku menunda pekerjaan sebagai bentuk kebutuhan akan istirahat. Temuan ini menunjukkan bahwa *digital fatigue* berperan penting dalam memengaruhi efektivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dari keempat responden, dapat dilihat bahwa *digital fatigue* akibat penggunaan teknologi digital secara berlebihan dan berkepanjangan memberikan pengaruh yang nyata terhadap penurunan

kinerja karyawan. Seluruh responden juga secara konsisten mengungkapkan bahwa paparan layar dalam waktu lama, tuntutan kerja digital yang serba cepat, serta kompleksitas penggunaan berbagai aplikasi kerja menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya fokus, ketelitian, motivasi, kreativitas, serta kemampuan dalam mengambil keputusan, sehingga meningkatkan risiko kesalahan kerja dan keterlambatan pencapaian target. Kelelahan digital juga mendorong perilaku menunda pekerjaan sebagai upaya untuk istirahat, yang pada akhirnya menyebabkan penumpukan tugas dan menurunnya efektivitas serta kualitas kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa *digital fatigue* merupakan faktor penting yang secara nyata menurunkan efektivitas dan kualitas kinerja karyawan khususnya dalam lingkungan kerja yang sangat bergantung pada teknologi digital.

Peneliti juga memperkuat adanya pengaruh signifikan *digital fatigue* terhadap kinerja melalui beberapa penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan penelitian oleh (Demir et al., 2025), yang berjudul “*Determinants Of Nurses’ Job Performance: The Interaction Of Perceived Occupational Stress, Psychological Safety, And Digital Fatigue*”. Mengungkapkan bahwa *digital fatigue* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (*job performance*). Tingginya tingkat kelelahan digital yang dialami individu menyebabkan penurunan kemampuan dalam menjalankan tugas pekerjaan secara optimal. Temuan tersebut didukung oleh penelitian (Dahlan et al., 2024), yang berjudul “*Tingkat Kelelahan*

Teknologi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Sambas".

Menemukan bahwa guru yang mengalami *digital fatigue* menunjukkan penurunan produktivitas, kreativitas, kepuasan kerja, dan kualitas pengajaran akibat tuntutan penggunaan teknologi yang berlebihan.

Lebih jauh lagi, penelitian oleh (Sholikhah, 2025), yang berjudul "*Digital Fatigue And Employee Performance In The Era Of Hyperconnectivity: A Critical Review Of Leadership Interventions*" menggarisbawahi bahwa *digital fatigue* berkontribusi terhadap menurunnya *employee performance* melalui peningkatan kesalahan kerja, penurunan *engagement*, serta berkurangnya kreativitas karyawan. Lebih lanjut, terdapat penelitian lain yang tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi *digital fatigue* ini juga ditemukan dapat memengaruhi berbagai aspek yang mendukung performa kerja. Penelitian oleh (Wira et al., 2025), yang berjudul "*Tantangan Generasi Sandwich: Kelelahan Digital dan Produktivitas dalam Kerja Virtual*". Menemukan bahwa kelelahan digital meningkat seiring tingginya tuntutan kerja virtual, yang berdampak pada menurunnya motivasi dan produktivitas kerja. Temuan ini diperkuat oleh (Supriyadi et al., 2025), yang berjudul "*The Impact Of Digital Fatigue On Employee Productivity and Well-Being : A Scoping Literature Review*", yang menyebutkan bahwa *overload* informasi, *multitasking digital*, dan budaya "*always online*" berkontribusi pada penurunan produktivitas, peningkatan stres, serta turunnya kinerja individu.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa *digital fatigue* berdampak negatif terhadap berbagai aspek performa kerja. Terlepas dari temuan-temuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Demir et al., 2025) yang berfokus pada perawat, penelitian oleh (Dahlan et al., 2024) meneliti guru, sedangkan penelitian oleh (Wira et al., 2025) masih mengkaji pekerja virtual. Sebagian penelitian lebih banyak menyoroti pengaruh *digital fatigue* terhadap produktivitas, kesejahteraan kerja, stres kerja, dan kualitas kerja individu. Adanya hal ini, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus menguji pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan di kalangan Generasi Z dalam konteks organisasi kerja di Indonesia. Mengingat bahwa Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja yang memiliki intensitas penggunaan teknologi digital paling tinggi dibandingkan generasi lainnya, sehingga berpotensi mengalami *digital fatigue* yang dapat memengaruhi kinerjanya. Adanya hal itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan menguji pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan di kalangan Generasi Z. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini juga difokuskan pada responden dengan karakteristik tertentu agar sesuai dengan tujuan penelitian. Responden yang berusia 18–28 tahun dipilih karena termasuk kategori Generasi Z yang tumbuh dan berkembang di era digital, sehingga memiliki intensitas penggunaan teknologi yang tinggi dan relevan untuk mengkaji *digital fatigue* (Sunaryanto & Idrus, 2025). Responden yang berstatus sebagai karyawan aktif, baik tetap maupun

kontrak, dipilih agar penilaian terhadap kinerja dapat dilakukan berdasarkan pekerjaan yang sedang dijalani (Kurniawati & Raharja, 2025). Responden yang memiliki masa kerja minimal 6 bulan dipilih karena pada umumnya telah melewati masa penyesuaian awal, memahami tugas, serta beradaptasi dengan sistem kerja di organisasi, sehingga kondisi kinerja dapat dinilai secara lebih objektif (Jayanti dan Dewi, 2021). Responden yang menggunakan perangkat digital minimal 4 jam per hari sebagai bagian dari pekerjaan juga dipilih karena penggunaan komputer lebih dari 4 jam per hari pada karyawan termasuk dalam kategori paparan tinggi terhadap perangkat digital (Savitri et al., 2024). Lebih lanjut, penelitian ini memiliki kebaruan pada fokus subjek penelitian, yaitu karyawan di kalangan Generasi Z sebagai kelompok tenaga kerja yang paling intensif menggunakan teknologi digital, serta pada konteks organisasi kerja di Indonesia. Penelitian ini tidak hanya memperluas kajian empiris terkait *digital fatigue*, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai dampaknya terhadap kinerja karyawan generasi muda di era digital.

Lebih jauh lagi, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan mengingat Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja yang memiliki tingkat ketergantungan tinggi terhadap teknologi digital dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi tersebut membuat Generasi Z lebih rentan mengalami *digital fatigue*, yang apabila tidak dipahami dan dikelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja, motivasi, serta efektivitas kerja. Dampak ini tidak hanya merugikan karyawan secara individual, tetapi

juga berpotensi menghambat pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Penelitian mengenai pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan di kalangan Generasi Z dalam konteks organisasi kerja di Indonesia menjadi penting untuk dilakukan.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan di kalangan Generasi Z. Penelitian ini berfokus hanya pada *digital fatigue* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sebagaimana dirumuskan dalam rumusan masalah dan tujuan penelitian. Subyek dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan Generasi Z yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu berusia 18-28 tahun, merupakan karyawan aktif baik tetap maupun kontrak, bekerja pada perusahaan atau instansi sektor swasta maupun pemerintahan, memiliki masa kerja minimal 6 bulan, serta menggunakan perangkat digital seperti komputer, laptop, tablet, atau *smartphone* minimal 4 jam per hari sebagai bagian dari pekerjaannya. Penentuan kriteria tersebut dilakukan agar responden sesuai dengan tujuan penelitian. *Digital fatigue* dalam penelitian ini mencakup indikator stres mental, ketegangan mata, dan kelelahan kognitif. Kinerja karyawan dibatasi pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi. Penelitian ini tidak membahas variabel lain di luar fokus penelitian yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti stres kerja, *burnout*, kepuasan kerja, motivasi kerja, beban kerja maupun lain variabel lainnya.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *digital fatigue* karyawan di kalangan Generasi Z ?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di kalangan Generasi Z ?
3. Apakah terdapat pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan di kalangan Generasi Z ?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat *digital fatigue* karyawan di kalangan Generasi Z.
2. Mengetahui tingkat kinerja karyawan di kalangan Generasi Z.
3. Mengetahui pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan di kalangan Generasi Z.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai hubungan antara kelelahan digital dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi dan dasar bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat isu *digital fatigue* bagi generasi muda di dunia kerja. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas kajian ilmiah mengenai dampak penggunaan teknologi digital terhadap kondisi psikologis karyawan. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku kerja Generasi Z di era digital.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif, terutama terkait pengaturan beban kerja digital, manajemen rapat virtual, serta strategi pencegahan kelelahan digital agar kinerja karyawan tetap optimal. Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan memahami dampak penggunaan teknologi digital yang berlebihan terhadap performa kerja karyawan Generasi Z. Lebih lanjut, perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan. Perusahaan juga diharapkan mampu meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

b) Bagi Karyawan

Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya mengelola penggunaan perangkat digital dalam pekerjaan, sehingga karyawan dapat meminimalkan risiko *digital fatigue* dan mempertahankan produktivitas. Penelitian ini juga dapat membantu karyawan lebih menyadari tanda-tanda kelelahan digital yang muncul akibat penggunaan teknologi secara terus-menerus. Karyawan juga diharapkan mampu menerapkan strategi pengelolaan waktu dan istirahat yang lebih baik selama bekerja menggunakan

perangkat digital. Adanya pemahaman tersebut, karyawan dapat menjaga keseimbangan antara penggunaan teknologi dan kondisi kesehatan fisik maupun mental agar kinerja tetap optimal.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Generasi Z

1. Pengertian Generasi Z

Menurut *Kupperschmidt* dalam (Arum, Zahrani, & Duha, 2023) Generasi Z adalah sekelompok individu yang berada pada rentang usia dan tahun kelahiran yang relatif sama, hidup dalam konteks wilayah yang serupa, serta mengalami peristiwa-peristiwa historis yang sama, yang kemudian memberikan pengaruh penting terhadap proses perkembangan dan pembentukan karakter individu tersebut. Menurut Hellen Chou P. (2012:35), Generasi Z merupakan kelompok generasi muda yang sering disebut sebagai generasi digital, yaitu individu yang sejak masa pertumbuhannya telah hidup berdampingan dengan teknologi digital dan menunjukkan tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap penggunaan teknologi tersebut (Pratama, 2012).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Generasi Z adalah kelompok individu yang lahir pada rentang tahun dan usia yang relatif sama serta tumbuh dalam konteks sosial dan historis yang serupa. Generasi ini berkembang seiring pesatnya kemajuan teknologi digital dan internet, sehingga memiliki kedekatan yang tinggi dengan teknologi dalam kehidupan sehari-hari.

2. Karakteristik Generasi Z

Menurut Stillman dan Stillman (2018) dalam (Arum, Zahrani, & Duha, 2023), terdapat tujuh karakteristik ideal yang melekat pada Generasi Z, yaitu :

a) Figital

Konsep figital menunjukkan bahwa Generasi Z tidak memisahkan aktivitas antara dunia fisik dan dunia digital. Keduanya saling terintegrasi dalam kehidupan sehari-hari. Perkembangan teknologi yang pesat pada era ini membuat Generasi Z terbiasa mengakses berbagai kebutuhan melalui aplikasi dan *platform* digital. Meskipun penggunaan teknologi berpotensi mengurangi interaksi tatap muka, Generasi Z cenderung memprioritaskan efisiensi waktu dan kemudahan. Aktivitas seperti mengklik, menggulir, dan mengakses informasi secara daring sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari keseharian mereka.

b) Hiper-Kustomisasi

Karakteristik hiper-kustomisasi mengacu pada kecenderungan Generasi Z untuk menolak pelabelan sosial yang bersifat umum. Mereka lebih memilih menampilkan identitas berdasarkan keunikan dan potensi personal, bukan pada aspek agama, suku, atau ras. Generasi Z berusaha membentuk identitas diri yang khas di mata masyarakat melalui berbagai bentuk ekspresi. Generasi Z juga kurang menyukai pengelompokan sosial yang kaku

dan lebih ingin menentukan tujuan hidup serta langkah pencapaiannya secara mandiri sejak usia muda.

c) Realistis

Generasi Z tumbuh di bawah pengaruh orang tua dari Generasi X yang memiliki pengalaman hidup penuh tantangan dan ketidaksesuaian antara harapan dan realitas. Kondisi ini membentuk pola pikir Generasi Z yang lebih realistis dalam memandang masa depan. Mereka cenderung menghindari ekspektasi yang terlalu tinggi dan lebih mengutamakan pembelajaran berbasis praktik dibandingkan teori. Generasi Z lebih tertarik pada keterampilan nyata, seperti kemampuan memecahkan masalah dan menjalankan aktivitas produktif yang relevan dengan kehidupan sehari-hari. Sikap realistis ini mendorong mereka untuk lebih cepat memasuki dunia kerja guna memperoleh pengalaman yang konkret.

d) *Fear of Missing Out* (FOMO)

Generasi yang sangat akrab dengan teknologi digital yaitu Generasi Z memiliki kecenderungan untuk terus mengikuti perkembangan informasi terkini. Kekhawatiran akan tertinggal informasi penting dapat memicu rasa cemas karena dianggap berpotensi menghambat produktivitas dan daya saing mereka. Rasa ingin tahu yang tinggi membuat Generasi Z aktif memantau aktivitas dan pencapaian orang lain. Hal ini kemudian dimanfaatkan sebagai referensi untuk meningkatkan kemampuan diri.

e) *Weconomist*

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang terbuka terhadap kolaborasi. Khususnya dalam konteks ekonomi berbagi atau *sharing economy*. Mereka berperan aktif dalam perkembangan industri digital, seperti layanan transportasi daring dan *platform* hiburan digital. Generasi Z tidak terlalu terikat pada hubungan kerja jangka panjang, melainkan lebih fleksibel dalam menjalin kemitraan selama terdapat kesepakatan yang saling menguntungkan.

f) *Do It Yourself* (D.I.Y)

Kemandirian menjadi ciri kuat Generasi Z, terutama dalam mempelajari hal-hal baru. Memanfaatkan sumber belajar digital seperti video tutorial, mereka mampu mengembangkan keterampilan secara otodidak. Kecenderungan bekerja secara mandiri ini sering kali menimbulkan anggapan bahwa Generasi Z kurang memiliki kemampuan kerja tim. Karakteristik ini juga mendorong minat mereka terhadap kewirausahaan, karena memberikan kebebasan untuk menekuni bidang yang diminati tanpa terikat pada pola kerja yang monoton.

g) *Terpacu*

Generasi Z memiliki dorongan kuat untuk memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitarnya. Memanfaatkan teknologi yang mereka kuasai, Generasi Z berupaya menciptakan

perubahan sosial yang bermanfaat bagi banyak orang. Semangat ini mendorong mereka untuk membangun *personal branding*. Lebih lanjut, hal ini juga dapat menunjukkan kontribusi nyata melalui berbagai aktivitas inovatif di masa depan.

Berdasarkan karakteristik Generasi Z di atas, terdapat beberapa karakteristik yang paling relevan dengan penelitian ini, yaitu *figital*, *fear of missing out* (FOMO), dan *realistik*. Karakteristik *figital* menggambarkan bahwa Generasi Z tumbuh dalam lingkungan yang sangat dekat dengan teknologi, sehingga aktivitas di dunia nyata dan dunia digital berjalan secara berdampingan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini terlihat dalam dunia kerja, yaitu dari penggunaan perangkat digital seperti laptop, *smartphone*, email, serta berbagai aplikasi kerja *online* yang digunakan untuk menunjang penyelesaian tugas. Tingginya intensitas penggunaan teknologi tersebut membuat Generasi Z lebih rentan mengalami *digital fatigue*.

Generasi Z juga memiliki karakteristik *fear of missing out* (FOMO), yaitu kecenderungan untuk terus mengikuti informasi terbaru dan merasa khawatir apabila tertinggal suatu informasi penting. Hal ini di lingkungan kerja dapat terlihat dari kebiasaan untuk selalu memeriksa notifikasi, membalas pesan, atau memantau komunikasi digital yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebiasaan tersebut dapat menimbulkan tekanan mental karena individu merasa

harus selalu terhubung dan responsif, sehingga berpotensi meningkatkan kelelahan digital. Karakteristik lain yang juga relevan adalah realistis. Generasi Z cenderung memiliki orientasi pada hasil dan lebih menyukai cara kerja yang efektif serta efisien. Mereka umumnya lebih menghargai fleksibilitas dan sistem kerja yang mampu mendukung produktivitas secara optimal. Ketika mengalami *digital fatigue*, kemampuan untuk berkonsentrasi, menjaga fokus, dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal dapat menurun. Kondisi ini dapat berdampak pada kualitas maupun kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta efektivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri dalam (Safitri, 2022), kinerja yaitu hasil dari keseluruhan atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya selama periode waktu tertentu, yang diukur berdasarkan standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya. Menurut Robbins (2016 dalam Aeni, Karmila, & Pauzy, 2023) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang dievaluasi berdasarkan kriteria khusus yang relevan dengan jabatan tersebut. Menurut Afandi dalam (Meinitasari, 2023) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu

perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan nilai moral dan etika. Menurut Adhari (2020), kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau serangkaian kegiatan dalam pekerjaan tersebut selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu (Husna et al., 2024). Menurut Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ansory & Indrasari, 2018).

Berdasarkan berbagai definisi dari para ahli di atas, pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan selama periode waktu tertentu. Hal ini mencerminkan tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan standar yang telah disepakati sebelumnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja ini diukur melalui kriteria seperti target, sasaran, atau hasil kerja yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara legal, etis, dan tidak bertentangan dengan nilai moral. Definisi ini menekankan aspek evaluasi objektif terhadap fungsi pekerjaan atau serangkaian kegiatan, yang menjadi

dasar untuk mengidentifikasi efektivitas dan produktivitas karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) yang dikutip dalam (Rakhmalina, 2021), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi :

- a. Kompetensi : Kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan efektif.
- b. Kemampuan dan Keahlian : Keterampilan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan.
- c. Pengetahuan : Pemahaman mendalam tentang pekerjaan yang dilakukan.
- d. Rancangan Kerja : Rencana yang dirancang yang memfasilitasi pencapaian tujuan.
- e. Kepribadian : Sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh individu.
- f. Motivasi Kerja : Dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan.
- g. Kepemimpinan : Perilaku pemimpin dalam mengorganisir, mengelola, dan mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan.
- h. Gaya Kepemimpinan : Sikap pemimpin dalam berinteraksi atau memimpin bawahannya.
- i. Budaya Organisasi : Kebiasaan atau norma yang telah berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

- j. Kepuasan Kerja : Perasaan puas atau senang yang dialami seseorang sebelum dan sesudah menjalankan tugas yang telah diberikan.
- k. Lingkungan Kerja : Kondisi di sekitar tempat kerja, baik ruang fisik, tata letak, fasilitas, serta interaksi dengan rekan kerja.
- l. Loyalitas : Kesetiaan karyawan untuk tetap berkomitmen dan mendukung perusahaan tempat mereka bekerja.
- m. Komitmen Organisasi : Kepatuhan karyawan terhadap kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- n. Disiplin Kerja : Upaya karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan bersungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam (Mokosolang, Liando, & Sampe, 2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor utama, yaitu :

- a. Faktor Kemampuan : Berkaitan dengan kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan, yang mencakup kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan serta keterampilan) yang dimiliki oleh karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (sekitar 110-120), didukung oleh pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, serta mahir dalam menjalankan tugas sehari-hari, akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Zaman kerja saat ini yang berbasis teknologi digital, kemampuan aktual yang dimiliki karyawan tidak hanya ditentukan

oleh tingkat kecerdasan atau penguasaan keterampilan, tetapi juga oleh kondisi kognitif saat bekerja. Paparan teknologi digital yang intens dan berkepanjangan ini dapat menimbulkan kelelahan digital yang dapat ditandai dengan kelelahan mental, menurunnya konsentrasi, serta kesulitan dalam memproses informasi. Kondisi tersebut menyebabkan kemampuan aktual karyawan dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilannya menjadi kurang optimal, sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

- b. Faktor Motivasi : Motivasi disini tercermin dalam sikap seorang karyawan saat menghadapi kondisi kerja. Motivasi yaitu dorongan internal yang membuat karyawan bersemangat dan terarah dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi dalam bekerja mendorong karyawan untuk aktif, produktif, dan berkomitmen mencapai tujuan organisasi. Era kerja digital seperti zaman ini yang menuntut keterhubungan secara terus-menerus, karyawan rentan mengalami kelelahan mental dan emosional yang merupakan bagian dari *digital fatigue*. Karyawan yang mengalami hal ini, cenderung merasa jenuh, kurang berenergi, dan lebih sulit untuk fokus pada tugas yang diberikan. Kondisi ini secara langsung dapat memengaruhi motivasi kerja, yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016 dalam Safitri 2022), terdapat beberapa pendekatan dalam penilaian kinerja karyawan antara lain :

- a. Pendekatan Sikap : Berfokus pada evaluasi terhadap karakter atau sifat personal karyawan, sehingga penilaian dilakukan berdasarkan ciri-ciri individu yang dianggap menunjang pelaksanaan tugas.
- b. Pendekatan Perilaku : Pendekatan ini menilai bagaimana individu bertindak dalam menjalankan pekerjaannya. Pendekatan ini menekankan bahwa kualitas perilaku kerja dapat memengaruhi ketahanan dan efektivitas kinerja secara keseluruhan.
- c. Pendekatan Hasil : Pendekatan ini tidak menilai proses, tetapi lebih menitikberatkan pada capaian atau output kerja yang berhasil diselesaikan oleh individu.
- d. Pendekatan Kontingensi : Pendekatan ini menyesuaikan metode penilaian dengan kondisi atau situasi tertentu yang sedang dihadapi oleh organisasi. Pendekatan ini dianggap tepat digunakan ketika organisasi perlu mengambil keputusan promosi pada posisi yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda.

4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016 dalam Kurniawati & Raharja 2025) indikator-indikator dari kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas : Kualitas kerja yang berfungsi sebagai ukuran kinerja apabila proses pekerjaan hampir mencapai kesempurnaan.
- b. Kuantitas : Volume pekerjaan yang dihasilkan dapat menjadi penunjuk produktivitas jika target yang dicapai melampaui batas yang telah ditentukan.

- c. Ketepatan Waktu : Memastikan penyelesaian setiap tugas tepat pada waktunya sesuai batas waktu yang telah ditetapkan, sehingga memungkinkan karyawan atau tim untuk bekerja dengan fokus dan efektif.
- d. Efektivitas : Pemanfaatan sumber daya organisasi seperti, tenaga kerja, dana, dan teknologi secara maksimal guna untuk mencapai hasil yang optimal.
- e. Efisiensi : Menganalisis rasio antara input dan output untuk memastikan pencapaian hasil maksimal dengan waktu dan upaya yang efisien.

5. Kinerja Karyawan Pada Generasi Z

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja yang dicapai, tetapi juga menggambarkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi standar dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia di era modern, perhatian terhadap kinerja karyawan menjadi semakin penting seiring dengan masuknya Generasi Z ke dalam dunia kerja. Generasi ini membawa karakteristik, nilai, serta pola kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga memengaruhi cara mereka bekerja dan menampilkan kinerja di lingkungan organisasi. Generasi Z merujuk pada individu yang lahir antara tahun 1997 sampai

2012, tumbuh bersama dengan teknologi digital, dan memiliki kecenderungan pola kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya, seperti Generasi X atau milenial, terutama terkait adaptasi teknologi, kebutuhan akan fleksibilitas, dan preferensi terhadap komunikasi yang cepat (Septiansyah et al., 2012)

Penelitian yang dilakukan oleh (Halizah, 2024), dalam jurnal yang berjudul “*Kinerja Generasi Z: Faktor Disiplin, Lingkungan, dan Keterampilan Kerja*”. Menyatakan bahwa kinerja karyawan Generasi Z dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang berbeda dibanding dengan generasi sebelumnya. Penelitian ini terjadi di PT. Indomarco Prismatama yang mengungkapkan bahwa keterampilan kerja berperan signifikan dalam menentukan kinerja Generasi Z, sedangkan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam konteks organisasi tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu yang adaptif terhadap tugas dan teknologi menjadi variabel penting dalam kinerja Generasi Z.

Fenomena ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mutiawati, 2024), yang berjudul “*The Significant Impact of Workplace Environment on Gen Z Performance in Indonesia*”. Menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja Generasi Z di Jakarta. Beban kerja dan stres kerja ini tidak secara statistik memengaruhi hasil kinerja mereka. Temuan ini, menggarisbawahi pentingnya penciptaan ruang

kerja yang mendukung keterlibatan, kesejahteraan, dan kenyamanan psikologis agar potensi produktivitas Generasi Z dapat teroptimalkan.

Penelitian lain diperkuat oleh (Santosa, 2025) yang berjudul “*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bekasi*”. Menyatakan bahwa faktor lain yang berperan terhadap kinerja Generasi Z adalah *feedback* dan karakteristik pekerjaan. Generasi Z memiliki kecenderungan untuk mengharapkan umpan balik yang lebih terukur dan sering daripada sistem penilaian tradisional, serta tugas kerja yang jelas, otonomi, dan makna pekerjaan yang kuat. Hal ini konsisten dengan penelitian bahwa karakteristik pekerjaan seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik secara positif terkait dengan rasa kepemilikan psikologis yang pada akhirnya memengaruhi kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anwar et al., 2025) yang berjudul “*Impact of Organizational Culture and Work Ethic on Employee Performance with Commitment as a Mediating Factor Among Generation Z Employees*”. Menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, baik secara langsung maupun melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, komunikatif, dan melibatkan karyawan secara aktif mampu meningkatkan kinerja Generasi Z. Etos kerja Generasi Z juga dapat berkontribusi terhadap kinerja apabila

diiringi dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan budaya organisasi dan keterlibatan karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di tempat kerja.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, pekerjaan, dan organisasi. Keterampilan kerja dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja Generasi Z, mengingat karakteristik mereka sebagai generasi yang tumbuh dalam lingkungan digital. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, nyaman secara psikologis, serta mendukung keterlibatan karyawan terbukti mampu meningkatkan kinerja Generasi Z, meskipun faktor beban kerja dan stres kerja tidak selalu berpengaruh secara signifikan. Karakteristik pekerjaan juga seperti kejelasan tugas, otonomi, makna pekerjaan, serta pemberian umpan balik yang teratur juga berperan dalam mendorong keterlibatan dan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan yang berdampak pada peningkatan kinerja. Lebih lanjut, budaya organisasi yang suportif dan komunikatif, serta tingginya tingkat keterlibatan karyawan, menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja karyawan Generasi Z. Pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif terhadap karakteristik Generasi Z menjadi hal yang penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan di lingkungan organisasi.

C. *Digital Fatigue*

1. Pengertian *Digital Fatigue*

Menurut Meyer (2021 dalam Murugan & M, 2024), *digital fatigue* adalah reaksi psikologis yang muncul akibat penggunaan layar dalam jangka waktu yang lama. Kondisi ini muncul ditandai dengan menurunnya tingkat keterlibatan serta berkurangnya produktivitas individu. Menurut (Noenoek, 2024), *digital fatigue* yaitu keadaan yang muncul akibat penggunaan media elektronik secara berlebihan. Dampak yang ditimbulkan berupa kelelahan pada mata, ketegangan otot, serta tubuh yang kurang ideal karena terlalu lama menggunakan perangkat digital (komputer, tablet, atau ponsel) tanpa adanya jeda istirahat.

Menurut Handayani (2025), *digital fatigue* merupakan keadaan kelelahan yang muncul pada aspek fisik, mental, maupun emosional sebagai dampak dari penggunaan perangkat digital yang berulang dan dengan intensitas tinggi. Menurut Pramono (2025) dalam buku yang berjudul “*Manajemen Karyawan: Kelelahan Fisik, Mental, dan Emosional*”. Menyatakan bahwa *digital fatigue* merupakan jenis kelelahan modern yang timbul dari penggunaan alat digital secara berkelanjutan dalam periode waktu yang panjang. Kondisi tersebut berdampak pada dimensi mental, emosional, serta fisik para karyawan, yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan tingkat konsentrasi, motivasi, dan produktivitas kerja (Pramono, 2025).

Menurut Arican (2025) dalam penelitian (Nafchi, 2025) *digital fatigue* merupakan kondisi kelelahan fisik, kognitif, maupun emosional yang muncul akibat penggunaan perangkat digital secara terus-menerus dan berlebihan. *Digital fatigue* atau kelelahan digital juga diartikan sebagai kondisi kelelahan baik secara fisik maupun psikologis yang muncul akibat penggunaan perangkat digital secara intens dan berlebihan (Khusuma & Kodrat, 2025). Menurut Ramadhani & Khaliyah (2025), *digital fatigue* adalah kondisi kelelahan yang muncul akibat paparan layar digital yang berlebihan, baik saat bekerja, belajar, maupun saat *scroll* untuk hiburan (Wigati et al., 2025). Menurut Zalewska Turzynska (2022), *digital fatigue* adalah suatu bentuk kelelahan mental dan emosional yang muncul akibat paparan teknologi digital secara berlebihan. Fenomena ini terjadi karena tuntutan penggunaan alat digital yang menuntut keterhubungan tanpa henti, *overload* informasi, serta interaksi digital yang intens, sehingga menguras sumber daya psikologis individu lebih cepat dibandingkan pada kelelahan tradisional (Zhang & Deng, 2025).

Berbagai pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *digital fatigue* dapat dipahami sebagai bentuk kelelahan yang muncul akibat interaksi dengan perangkat digital secara terus-menerus dalam durasi yang panjang. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada aspek fisiologis, seperti ketegangan otot, kelelahan mata, dan ketidaknyamanan tubuh, tetapi juga memengaruhi aspek kognitif dan

emosional individu. *Digital fatigue* tercermin melalui menurunnya tingkat konsentrasi, keterlibatan, serta produktivitas ketika seseorang terpapar layar untuk kepentingan pekerjaan, pembelajaran, maupun aktivitas hiburan. *Digital fatigue* ini merupakan kondisi kelelahan multidimensi yang timbul karena intensitas penggunaan teknologi digital yang tinggi tanpa adanya jeda istirahat yang memadai.

2. Penyebab *Digital Fatigue*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Handayani et al., 2025), penyebab dari *digital fatigue* antara lain :

- a. Tingginya informasi yang diterima dari *platform* digital dan media sosial (*Information Overload*)

Information Overload terjadi ketika individu dihadapkan pada volume informasi yang berlebihan, sehingga menyulitkan mereka untuk mengatur, mengelola, dan memilih informasi yang relevan serta bermanfaat. Kondisi ini dapat mengganggu kemampuan individu dalam membedakan antara informasi yang akurat dan yang keliru. Hal ini dapat meningkatkan risiko penyebaran berita palsu, apalagi jika mereka menggunakan *platform* digital untuk mencari informasi (Nuralmi et al., 2024). Tingginya *information overload* dari *platform* digital dan media sosial ini menjadi penyebab utama dari *digital fatigue*, karena dengan adanya kelelahan mental dan fisik yang timbul akibat

paparan berlebihan terhadap perangkat digital, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas dan kesejahteraan individu.

b. Munculnya kecemasan digital atau *fear of missing out* (FOMO).

Fear of Missing Out (FOMO) merupakan bentuk kecemasan yang timbul ketika individu khawatir akan kehilangan informasi, pengalaman, atau peluang berharga, khususnya yang terlihat melalui *platform* media sosial atau interaksi secara daring. Perbandingan diri dengan orang lain yang terlihat memiliki kehidupan sosial yang lebih menarik atau lebih aktif secara digital sering kali memicu rasa tidak memadai. Hal ini pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakhagiaan dan penurunan kepercayaan diri (Wijaya, Gobai, Suciawan, Biondy, & Ardyan, 2025). Munculnya kecemasan ini juga menjadi penyebab dari *digital fatigue* karena disebabkan oleh paparan berlebihan terhadap teknologi dan interaksi *online*.

c. Terjadi kelelahan dari rapat virtual (*Zoom Fatigue*)

Zoom Fatigue ini merujuk pada kelelahan yang timbul akibat penggunaan aplikasi konferensi video secara *daring*. Artinya dapat menggambarkan kondisi di mana seseorang merasa lelah saat terlibat dalam pertemuan virtual (Nabila & Djunaidi, 2023). Fenomena ini berkaitan dengan *digital fatigue* dan *zoom fatigue*. Hal ini menjadi pemicu utamanya, terutama ketika rapat virtual menjadi bagian rutin dari kegiatan sehari-hari individu tersebut.

3. Strategi mengatasi *Digital Fatigue*

Penelitian oleh (Handayani et al., 2025) terdapat beberapa strategi untuk mengatasi *digital fatigue*, antara lain :

a. Manajemen waktu kerja dan pembatasan penggunaan digital

Pendekatan ini mencakup penyusunan jadwal kerja yang teratur serta pembatasan penggunaan perangkat digital dalam durasi tertentu. Pengaturan waktu kerja membantu karyawan mengurangi paparan layar yang berlebihan selama menjalankan aktivitas pekerjaan. Pembatasan penggunaan digital juga dapat menurunkan kebiasaan *multitasking* yang sering memicu kelelahan mental dan penurunan fokus kerja. Penerapan strategi ini mampu membantu karyawan menjaga konsentrasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta mengurangi risiko munculnya *digital fatigue*.

b. Penerapan istirahat terstruktur dengan teknik *pomodoro*

Istirahat terstruktur melalui teknik *pomodoro* dilakukan dengan membagi waktu kerja selama 25 menit yang diikuti jeda istirahat selama 5 menit. Teknik ini membantu karyawan memberikan waktu pemulihan bagi mata dan kondisi kognitif setelah terpapar layar digital dalam waktu tertentu. Pola kerja yang diselingi istirahat singkat dapat membantu menjaga fokus dan mengurangi rasa jenuh selama bekerja. Penerapan teknik *pomodoro* juga membantu meningkatkan produktivitas karena karyawan memiliki waktu istirahat yang lebih teratur dan terkontrol.

c. Kebijakan digital *disconnection* untuk tetap *work-life balance*

Kebijakan digital *disconnection* dilakukan dengan membatasi akses pekerjaan digital di luar jam kerja, seperti tidak memeriksa *email* atau pesan pekerjaan setelah waktu kerja selesai. Kebijakan ini membantu menciptakan batas yang jelas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Karyawan memiliki kesempatan untuk beristirahat secara fisik maupun mental tanpa tekanan untuk selalu terhubung dengan pekerjaan. Penerapan kebijakan tersebut dapat membantu menjaga keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) serta menurunkan risiko kelelahan digital yang berkepanjangan.

d. Dukungan psikologis organisasi melalui pelatihan manajer atau konseling.

Dukungan psikologis organisasi dapat dilakukan melalui pelatihan kepada manajer untuk mengenali tanda-tanda *digital fatigue* pada karyawan. Organisasi juga dapat menyediakan layanan konseling sebagai sarana bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan dan tekanan kerja yang dialami. Upaya tersebut membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih peduli terhadap kesehatan mental karyawan di era digital. Edukasi mengenai kesehatan digital dan pola kerja yang sehat juga dapat membantu karyawan mengelola tekanan kerja secara lebih baik.

4. Indikator *Digital Fatigue*

Menurut Zalewska Turzynska (2022) indikator *digital fatigue* yaitu:

a. Stres Mental

Stres mental merujuk pada tekanan psikologis yang dialami individu akibat beban informasi yang berlebihan selama menggunakan perangkat digital. Ketika seseorang terpapar pada aliran informasi yang konstan melalui media digital, otak bekerja lebih keras untuk memproses dan menyaring informasi tersebut. Akibatnya, individu dapat mengalami rasa cemas, mudah lelah secara emosional, dan penurunan kemampuan dalam mengambil keputusan. Stres mental dapat mengganggu fokus, produktivitas, dan kualitas interaksi dengan lingkungan digital. Hal ini dapat terlihat dari kondisi ketika karyawan merasa tertekan karena harus selalu terhubung dengan perangkat digital, merasa kewalahan akibat banyaknya informasi yang diterima, serta muncul rasa cemas setelah menggunakan teknologi digital dalam waktu yang lama.

b. Ketegangan Mata

Ketegangan mata adalah kondisi kelelahan atau iritasi pada mata akibat paparan layar digital dalam jangka waktu lama. Gejala yang sering muncul antara lain mata kering, penglihatan kabur, sakit kepala, dan sensitivitas terhadap cahaya. Ketegangan mata terjadi karena otot-otot mata harus bekerja terus-menerus untuk menyesuaikan fokus terhadap layar, serta paparan cahaya biru dari

perangkat digital dapat menambah beban visual. Ketegangan mata ini biasanya ditandai dengan keluhan karyawan yang mengalami mata kering atau perih setelah terlalu lama menatap layar, serta munculnya pusing atau sakit kepala setelah bekerja menggunakan perangkat digital.

c. Kelelahan Kognitif

Kelelahan kognitif merupakan kondisi di mana kemampuan berpikir, memproses informasi, dan memecahkan masalah menurun akibat aktivitas mental yang berlebihan. Penggunaan perangkat digital yang berlebihan memaksa otak untuk terus-menerus memproses data, mengingat informasi, dan membuat keputusan. Hal ini dapat memicu adanya kelelahan kognitif pada individu. Dampak dari kelelahan kognitif ini antara lain kesulitan berkonsentrasi, lambat dalam menyelesaikan tugas, dan penurunan kreativitas. Kelelahan kognitif terlihat ketika karyawan mulai sulit berkonsentrasi setelah terlalu lama menggunakan teknologi digital, membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas, serta merasakan penurunan kemampuan berpikir setelah terpapar aktivitas digital dalam waktu yang lama.

5. *Digital Fatigue Pada Generasi Z*

Generasi Z merupakan kelompok demografis yang lahir dan tumbuh bersama perkembangan pesat teknologi digital, termasuk internet, perangkat pintar, dan *platform* media sosial sebagai bagian yang tidak

terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Generasi ini sering disebut sebagai *digital natives*, kelompok yang sejak kecil telah mengalami keterhubungan secara konstan dengan teknologi informasi digital sehingga penggunaan perangkat digital bukan sekadar alat, tetapi juga medium utama untuk berkomunikasi, belajar, bekerja, dan berekspresi sosial. Penelitian yang dilakukan oleh (Wigati et al., 2025), yang berjudul “*Analisis Paparan Digital Fatigue Pada Generasi Z Untuk Mendukung Produktivitas Sehat Di Era Digital*” mengenai perilaku digital pada Generasi Z menunjukkan bahwa mereka cenderung sangat intens menggunakan teknologi digital dalam berbagai konteks aktivitasnya, baik pendidikan maupun sosial, namun paparan digital yang terus-menerus ini membawa dampak psikologis dan fisiologis yang signifikan terhadap kesejahteraan mereka. Penelitian lain diperkuat oleh (Sadewa et al., 2025), yang berjudul “*Burnout Digital : Keterhubungan Konstan pada Mental Gen Z*” menunjukkan bahwa *digital fatigue* juga dikaitkan dengan fenomena kelelahan digital (*digital burnout*), yang lebih luas pada Generasi Z. Penelitian ini mengeksplorasi keterhubungan media digital terhadap kesehatan mental pada Generasi Z yang menunjukkan bahwa penggunaan media sosial secara terus-menerus dapat membentuk pola perilaku yang *compulsive* dan bahkan ketergantungan digital. Kondisi ini memperkuat munculnya *burnout digital*, yakni kondisi di mana individu mengalami kelelahan mental yang intens karena kombinasinya dari paparan teknologi yang

ekstrim, tekanan sosial digital, dan tuntutan kinerja digital yang tinggi. Pemahaman ini menunjukkan bahwa *digital fatigue* bukan hanya sekadar respons fisiologis terhadap lamanya waktu layar, tetapi juga respons psikososial terhadap dinamika hubungan digital yang kompleks dalam kehidupan Generasi Z.

Temuan lain oleh (Wijaya et al., 2025), yang berjudul “*Kelelahan Digital Di Era Media Sosial: Studi Tentang Kelebihan Informasi, Kecemasan, Dan Fear Of Missing Out (Fomo)*”. Menunjukkan bahwa kondisi kelelahan digital ini berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan memperjelas bahwa *digital fatigue* tidak hanya disebabkan oleh durasi penggunaan teknologi, tetapi juga oleh kualitas interaksi digital yang dipenuhi tekanan psikososial. *Digital fatigue* di sisi lain juga berhubungan erat dengan konsep *cognitive overload* dan tekanan psikologis lain yang dialami Generasi Z dalam lingkungan digital. Paparan informasi berlebihan yang terus-menerus (*information overload*) serta tekanan untuk mempertahankan citra diri dan keterlibatan sosial di media sosial dapat meningkatkan kecemasan (*anxiety*), rasa takut ketinggalan (*Fear of Missing Out* atau FOMO), serta kelelahan emosional yang pada akhirnya memperburuk pengalaman digital Generasi Z.

Penelitian Internasional oleh (An, Qian, Mumtaz, Alotaibi, & Wang, 2025), yang berjudul “*Digital Fatigue And Academic Resilience Among University Students With Grit And Flexibility As Mediators*”.

Menunjukkan bahwa *digital fatigue* berkontribusi terhadap keterbatasan resiliensi akademik mahasiswa serta penurunan kualitas pengalaman belajar mereka. Dampak *digital fatigue* terhadap kehidupan mahasiswa juga sebagai bagian dari Generasi Z tidak bisa dipandang remeh dalam konteks pendidikan tinggi. Dunia pendidikan memperlihatkan bahwa *digital fatigue* juga berpotensi mengurangi ketahanan psikologis mahasiswa, mengganggu perhatian, motivasi belajar, serta produktivitas akademik yang menjadi kunci keberhasilan studi mereka di perguruan tinggi. Hasil penelitian menegaskan bahwa pentingnya pemahaman dan penanganan *digital fatigue* dalam pendidikan tinggi semakin terdigitalisasi. Secara keseluruhan, fenomena *digital fatigue* pada Generasi Z mencerminkan tantangan baru di era digital yang tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga berkaitan dengan keseimbangan antara kebutuhan digital dan kesejahteraan psikologis. Kelelahan digital ini merupakan hasil dari intensitas paparan teknologi, tekanan sosial digital, serta ekspektasi performa digital yang terus meningkat pada Generasi Z.

D. Pengaruh *Digital Fatigue* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Generasi Z yang merupakan individu yang lahir kira-kira antara tahun 1997 hingga 2012, memiliki karakteristik pribadi dan digital yang khas dan berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Kelompok ini dikenal sebagai *digital natives* yang tumbuh bersama teknologi digital sejak usia dini sehingga penggunaan perangkat digital merupakan bagian yang tidak

terpisahkan dalam kehidupan mereka. Generasi Z juga cenderung memiliki sifat digital yang berarti menggabungkan dunia fisik dan digital, kebutuhan akan hiper-kustomisasi dalam berbagai aktivitas, sikap yang lebih realistis, rasa takut ketinggalan (*Fear of Missing Out* atau FOMO), orientasi terhadap *weconomist* (kerja yang bermakna sosial atau kontribusi bersama), gaya *Do It Yourself* (D.I.Y.), dan motivasi yang tinggi atau terpacu dalam mengembangkan keterampilan diri. Karakteristik ini mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja sekaligus membentuk nilai dan harapan mereka terhadap pekerjaan dan teknologi di tempat kerja. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi terhadap keseimbangan kerja dan hidup, fleksibilitas dalam tugas, serta respons digital yang cepat dalam komunikasi kerja modern. Konsekuensi dari karakteristik tersebut, kinerja karyawan Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis mereka. Meskipun Generasi Z terbiasa dengan penggunaan teknologi digital, kenyataan di lingkungan kerja menunjukkan bahwa paparan digital yang intens dan tuntutan keterhubungan terus-menerus dapat berdampak pada kinerja mereka. Kinerja dalam konteks organisasi meliputi produktivitas, konsentrasi, penyelesaian tugas tepat waktu, serta tingkat keterlibatan dalam pekerjaan (Agung & Nugroho, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Agung & Nugroho (2025), yang berjudul "*Tinjauan Literatur Sistematis tentang Harapan Tempat Kerja dan Karakteristik Perilaku Karyawan Generasi Z*". Menunjukkan bahwa faktor

lingkungan kerja seperti dukungan organisasi, desain tugas kerja, serta tuntutan pekerjaan memiliki hubungan erat dengan pencapaian kinerja Generasi Z, namun variabel psikologis seperti stres digital sulit diabaikan dalam konteks era digital saat ini. Fenomena ini diperkuat penelitian oleh (Supriyadi et al., 2025), yang berjudul “*The Impact Of Digital Fatigue On Employee Productivity And Well-Being: A Scoping Literature Review*”. Mengidentifikasi bahwa paparan digital yang terus-menerus ini berkontribusi pada kelelahan mental yang berdampak pada produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Era digital ini, *digital fatigue* menjadi fenomena yang semakin penting untuk dipahami terutama di kalangan generasi pekerja muda. *Digital fatigue* merujuk pada kondisi kelelahan secara fisik, emosional, dan kognitif yang dialami individu akibat paparan teknologi digital yang berkepanjangan, seperti banyaknya rapat daring, notifikasi yang terus-menerus, *multitasking* di berbagai *platform* komunikasi, serta tekanan untuk selalu responsif terhadap pesan kerja.

Temuan lain oleh (Ramdani & Destiwati, 2025), yang berjudul “*The Effect of Digital Communication Load on the Mental Health of Gen Z Employees in Educational Institutions with Fear of Missing Out As A Mediation Variable*”. Mengkaji beban komunikasi digital terhadap kesehatan mental menunjukkan bahwa kelebihan komunikasi digital signifikan meningkatkan rasa FOMO yang berdampak negatif terhadap kesehatan mental karyawan Generasi Z. Bagi Generasi Z, *digital fatigue* berpotensi muncul lebih kuat karena kecenderungan mereka untuk terpacu

terus meningkatkan keterampilan digital, aktif dalam interaksi digital, serta berorientasi pada respons cepat dalam komunikasi kerja. Tekanan untuk selalu terhubung dapat memperbesar rasa FOMO yang telah menjadi bagian dari karakter Generasi Z yang pada akhirnya memperberat beban mental ketika mereka bekerja secara digital intensif.

Fenomena ini juga diperkuat oleh temuan lain (L. A. Kartika et al., 2025), yang berjudul “*The Influence of Digital Fatigue and Occupational Stress On Quiet Quitting In Generation Y and Z In The Agency Industry*”. Menunjukkan korelasi negatif antara *digital fatigue* dengan perilaku kerja yang efektif. Misalnya, studi di sektor industri mencatat bahwa *digital fatigue* secara signifikan meningkatkan *occupational stress* dan perilaku *quiet quitting* (menarik diri dari pekerjaan tanpa mengundurkan diri secara resmi), yang tentu saja berkaitan dengan turunnya produktivitas dan kinerja formal pekerja. Lebih lanjut, penelitian oleh (Ibrahim et al., 2025), yang berjudul “*The Influence Of Work From Home On Technostress In Generation Z: A Systematic Review*”. Menunjukkan bahwa jenis tekanan teknologi tersebut dapat berdampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis mereka, yang merupakan syarat penting bagi performa kerja yang optimal. Konsep *technostress* yang berkaitan erat dengan *digital fatigue* juga telah dibahas dalam literatur manajemen digital kerja. *Technostress* adalah bentuk tekanan yang muncul ketika pekerja merasa kewalahan oleh tuntutan teknologi yang terus berubah, termasuk faktor

seperti *technooverload*, *technocomplexity*, *technouncertainty*, dan *technoinsecurity*.

Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Generasi Z sangat dipengaruhi oleh karakteristik unik mereka yang berorientasi pada teknologi, fleksibilitas, dan motivasi tinggi, sekaligus oleh tekanan psikologis yang timbul dari penggunaan teknologi digital yang intensif. *Digital fatigue* muncul sebagai salah satu faktor penting yang dapat menurunkan kualitas kinerja, baik melalui kelelahan kognitif, tekanan emosional, maupun gangguan batas kerja dan hidup. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa paparan digital yang berlebihan meningkatkan risiko FOMO, stres kerja, dan perilaku *quiet quitting*, sehingga produktivitas dan keterlibatan kerja Generasi Z dapat terganggu. Lebih jauh, fenomena *technostress* memperkuat hubungan antara tuntutan digital dan penurunan kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya berdampak negatif pada performa kerja. Pemahaman dan pengelolaan *digital fatigue* menjadi penting bagi organisasi agar Generasi Z dapat memaksimalkan potensi mereka tanpa mengorbankan kesehatan mental dan kinerja

E. Kajian Keislaman

1. Kinerja Karyawan dalam Kajian Keislaman

Menurut Robbins (2016), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang dievaluasi berdasarkan kriteria khusus yang relevan dengan jabatan tersebut (Aeni, Karmila, & Pauzy, 2023). Definisi ini

menunjukkan bahwa kinerja berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini dapat mencerminkan sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan optimal. Perspektif Islam memperlihatkan bahwa kinerja ini tidak hanya dapat dipahami sebagai hasil kerja semata, tetapi juga berkaitan dengan kesungguhan dan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan manusia akan dilihat dan dinilai, sehingga setiap individu dianjurkan untuk bekerja secara maksimal, jujur, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah diembannya. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad SAW), Bekerjalah! Maka, Allah SWT, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, dia akan memberitakannya kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan manusia akan dilihat dan dinilai. Hal ini di dalam sebuah organisasi dapat dimaknai bahwa hasil kerja seseorang tidak hanya sebatas menyelesaikan tugas, tetapi juga akan dinilai berdasarkan kualitas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Ayat di atas

juga memiliki kesesuaian karena sama-sama menekankan bahwa pekerjaan yang dilakukan individu akan menghasilkan suatu hasil kerja yang dapat dilihat dan dinilai. Hal ini membuat seorang karyawan diharapkan mampu bekerja secara sungguh-sungguh, disiplin, dan bertanggung jawab agar dapat mencapai kinerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, dalam perspektif Islam kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil kerja, tetapi juga dengan sikap tanggung jawab dan kesungguhan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga bernilai ibadah.

2. *Digital Fatigue* dalam Kajian Keislaman

Menurut Zalewska Turzynska (2022), *digital fatigue* adalah suatu bentuk kelelahan mental dan emosional yang muncul akibat paparan teknologi digital secara berlebihan (Zhang & Deng, 2025). Kondisi ini sering terjadi karena penggunaan perangkat digital yang terus-menerus, baik untuk pekerjaan, komunikasi, maupun hiburan, sehingga menyebabkan penurunan konsentrasi, kelelahan mental, serta berkurangnya produktivitas individu. Perspektif Islam menyebutkan bahwa penggunaan perangkat digital dipandang sebagai bagian dari ikhtiar manusia dalam memanfaatkan ilmu pengetahuan untuk mendukung aktivitas sehari-hari. Islam juga menekankan bahwa segala bentuk aktivitas harus dilandasi keseimbangan, tidak berlebihan, dan tidak merugikan bagi diri sendiri maupun orang lain. *Digital fatigue*

yang muncul akibat penggunaan perangkat digital secara berlebihan, baik untuk bekerja maupun hiburan, dapat dipahami sebagai kondisi yang tidak selaras dengan nilai-nilai Islam mengenai moderasi (*wasathiyah*) dan penjagaan diri (*hifz al-nafs*). Islam tidak hanya memandang penggunaan teknologi dari sisi manfaatnya, tetapi juga menilai pentingnya pengendalian diri, pengaturan waktu dan menjaga kesehatan fisik serta mental agar tetap seimbang dan juga tidak berlebihan dalam menggunakan perangkat digital. Ayat yang sesuai sebagai dasar normatif terkait penggunaan teknologi secara proporsional dalam perspektif Islam adalah QS. Al-A'raf ayat 31 yang menegaskan larangan untuk melakukan sesuatu secara berlebihan (*israf*). Allah SWT berfirman dalam QS. Al-A'raf ayat 31 :

يٰۤاَيُّهَا اٰدَمُ خُذْ وَاٰدَمَ زَيْنَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوْا وَاشْرَبُوْا وَلَا تُسْرِفُوْا اِنَّهٗ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِيْنَ

Artinya : “Wahai anak cucu Adam, pakailah pakaianmu yang indah pada setiap (memasuki) masjid dan makan serta minumlah, tetapi janganlah berlebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebihan.”

Ayat ini menegaskan bahwa Islam melarang setiap bentuk perilaku yang melampaui batas kewajaran karena dapat membawa dampak negatif bagi diri sendiri. Meskipun ayat tersebut secara tidak langsung berbicara tentang adab berpakaian dan konsumsi makanan, prinsip larangan *israf* (melakukan sesuatu secara berlebihan) memiliki cakupan umum dalam seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk penggunaan teknologi digital. Aktivitas digital yang berlangsung tanpa jeda, penggunaan perangkat secara terus-menerus, serta pola konsumsi

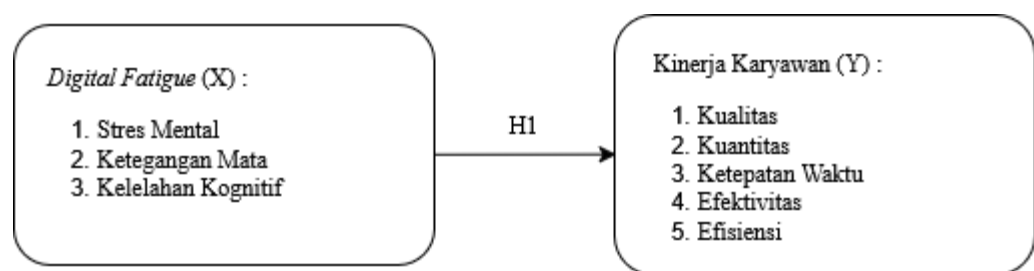
informasi yang tidak terkontrol dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang menyebabkan *digital fatigue*. Kondisi tersebut tidak sejalan dengan nilai Islam yang menekankan keseimbangan, menjaga kesehatan, serta memperhatikan batas kemampuan manusia. *Digital fatigue* dalam perspektif Islam dipahami sebagai akibat dari perilaku yang tidak sesuai dengan prinsip moderasi. Pengelolaan teknologi yang baik merupakan bagian dari tanggung jawab terhadap diri sendiri untuk menjaga kesehatan, produktivitas, dan kesejahteraan. Penggunaan teknologi yang proporsional bukan hanya mendukung efektivitas kerja, tetapi juga mencerminkan ketaatan terhadap nilai-nilai Islam dalam menghindari *israf* (melakukan sesuatu secara berlebihan) dan menjaga amanah tubuh serta waktu yang diberikan oleh Allah SWT.

F. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan pada kalangan Generasi Z. Era digital saat ini, penggunaan perangkat digital telah menjadi bagian dari aktivitas kerja sehari-hari. Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh bersama perkembangan teknologi sehingga memiliki intensitas penggunaan perangkat digital yang tinggi dalam bekerja. Meskipun teknologi dapat membantu pekerjaan menjadi lebih mudah dan efisien, penggunaan yang berlebihan juga dapat menimbulkan *digital fatigue*.

Digital fatigue dalam penelitian ini dilihat melalui tiga indikator, yaitu stres mental, ketegangan mata, dan kelelahan kognitif. Karyawan yang

mengalami *digital fatigue* cenderung merasakan tekanan mental akibat banyaknya informasi yang harus diproses, mengalami ketidaknyamanan pada mata karena terlalu lama menatap layar, serta mengalami penurunan konsentrasi akibat aktivitas digital yang berlangsung terus-menerus. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan menjadi kurang fokus, lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kurang optimal dalam mengambil keputusan. Hal tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi kerja. Semakin tinggi tingkat *digital fatigue* yang dialami karyawan Generasi Z, maka semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menyusun kerangka konseptual yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pengaruh *Digital Fatigue* terhadap Kinerja Karyawan di Kalangan Generasi Z.

Ha1 : Adanya pengaruh *Digital Fatigue* terhadap Kinerja Karyawan di Kalangan Generasi Z.

H01 : Tidak adanya pengaruh *Digital Fatigue* terhadap Kinerja Karyawan di Kalangan Generasi Z.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel bebas, yaitu *digital fatigue*, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Metode kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga dapat menggambarkan kekuatan pengaruh kedua variabel secara objektif. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif statistik, yaitu metode penelitian yang menekankan pengujian data berupa angka untuk menguji hipotesis. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan uji statistik melalui aplikasi SPSS. Metode ini digunakan untuk menganalisis pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan di kalangan Generasi Z (Sugiyono, 2013).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) : Menurut Ratna Wijayanti, dkk dalam (Haifa et al., 2025) variabel independen adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, baik dalam arah positif maupun negatif. Variabel ini biasa disebut dengan variabel prediktor, eksogen, atau bebas. Variabel ini berperan sebagai faktor yang diduga menjadi penyebab munculnya perubahan pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Digital Fatigue*.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) : Menurut Ratna Wijayanti, dkk dalam (Haifa et al., 2025) variabel dependen yang biasa disebut dengan variabel terikat, endogen, atau konsekuen. Variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Variabel ini menggambarkan masalah serta tujuan penelitian yang ingin dicapai. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan di Kalangan Generasi Z.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sanjaya (2013) dalam buku (Pasaribu, Herawati, Utomo, & Aji, 2022), definisi operasional adalah penjelasan yang disusun peneliti mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian, dengan tujuan menyamakan pemahaman antara peneliti dan pihak-pihak yang terlibat dalam proses penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

1. Kinerja Karyawan : Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan Generasi Z dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan Generasi Z dapat dilihat dari sejauh mana karyawan Generasi Z mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, mencapai target yang telah ditetapkan, serta menggunakan waktu dan sumber daya secara efektif. Indikator dari kinerja karyawan Generasi Z diukur menggunakan skala Robbins (2016) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan Generasi Z.

2. *Digital Fatigue* : *Digital fatigue* merupakan kondisi kelelahan yang dialami karyawan Generasi Z akibat penggunaan perangkat digital secara terus-menerus dalam aktivitas kerja. Kelelahan ini tidak hanya dirasakan secara fisik oleh karyawan Generasi Z, tetapi juga dapat memengaruhi kondisi mental dan kemampuan berpikir karyawan Generasi Z. *Digital fatigue* diukur dengan skala *digital fatigue* yang disusun berdasarkan Zalewska Turzynska (2022) yaitu stres mental, ketegangan mata, dan kelelahan kognitif. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat *digital fatigue* yang dialami karyawan Generasi Z.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) populasi adalah keseluruhan objek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditelaah, sehingga dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang termasuk ke dalam Generasi Z yang berada pada rentang usia 18-28 tahun. Karyawan Generasi Z yang menjadi populasi bekerja di perusahaan atau instansi, baik sektor swasta maupun pemerintahan. Kriteria ini ditetapkan agar responden telah memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga dapat memberikan penilaian yang akurat mengenai tingkat *digital fatigue* dan kinerjanya.

2) Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel yaitu sebagian dari populasi yang mewakili jumlah maupun karakteristik populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*, dengan pendekatan *purposive sampling*. Teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* dipilih oleh peneliti karena karakteristik populasi yang diteliti memiliki kriteria tertentu yang harus dipenuhi agar sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti memilih responden secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan variabel penelitian, sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan sesuai. Buku oleh (Sugiyono, 2013) mengatakan *Non-probability sampling* merupakan metode pemilihan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen atau individu dalam populasi untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Pendekatan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan karakteristik atau kriteria tertentu yang dianggap relevan dan mewakili sifat-sifat populasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Rofiudin, Shabry, & Juniarsa, 2022). Kriteria tersebut meliputi :

1. Berusia antara 18-28 tahun (kategori Generasi Z).
2. Karyawan aktif (tetap atau kontrak), yang bekerja di perusahaan atau instansi, baik sektor swasta maupun pemerintahan.

3. Masa kerja minimal 6 bulan.
4. Menggunakan perangkat digital setiap hari sebagai bagian dari pekerjaannya minimal 4 jam per hari, seperti komputer, laptop, tablet atau *smartphone*.

Penentuan kriteria responden dengan rentang usia 18-28 tahun didasarkan pada kategori Generasi Z, yaitu kelompok yang lahir dan tumbuh di tengah perkembangan teknologi digital. Penelitian oleh Sunaryanto & Idrus (2025) memaparkan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik yang khas, seperti adaptasi yang tinggi terhadap teknologi, kenyamanan dalam menggunakan perangkat digital, serta kecenderungan terhadap pola kerja yang dinamis dan variatif, sehingga kelompok usia 18-28 tahun dianggap dapat mewakili untuk menggambarkan pengalaman kerja Generasi Z di lingkungan kerja berbasis digital (Sunaryanto & Idrus, 2025). Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan aktif, baik pada sektor swasta maupun pemerintahan. Penetapan kriteria ini didasarkan pada variabel terikat penelitian, yaitu kinerja karyawan, sehingga subyek yang dipilih harus memiliki peran kerja yang jelas serta menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Selanjutnya, penilaian mengenai kinerja dapat dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani responden (Kurniawati & Raharja, 2025).

Sementara itu, responden juga ditetapkan memiliki masa kerja 6 bulan. Penelitian oleh Jayanti & Dewi (2021) menjelaskan bahwa

kriteria ini dapat digunakan karena karyawan dengan masa kerja ini umumnya telah melewati tahap orientasi awal, mulai memahami budaya organisasi, mengenali sistem kerja, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Masa kerja juga dapat berhubungan dengan pengalaman kerja dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara lebih efektif, sehingga responden dinilai mampu memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai kondisi kinerjanya (Jayanti dan Dewi, 2021). Selanjutnya, responden merupakan karyawan yang menggunakan perangkat digital minimal 4 jam per hari dalam pekerjaannya. Kriteria ini ditetapkan untuk memastikan bahwa responden memiliki paparan teknologi digital yang cukup intens dalam aktivitas kerja sehari-hari. Penelitian oleh Savitri et al. (2024), memperlihatkan bahwa penggunaan komputer lebih dari 4 jam per hari pada karyawan termasuk dalam kategori paparan tinggi terhadap perangkat digital. Paparan yang berlangsung secara terus-menerus dalam durasi panjang dapat meningkatkan beban kerja digital, yang pada akhirnya berpotensi memunculkan kelelahan selama bekerja (Savitri et al., 2024). Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlahnya, maka teknik dalam menentukan jumlah sampel yaitu dengan menggunakan rumus Lemeshow. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) dalam (Rofiudin, Shabry, & Juniarsa, 2022), rumus Lemeshow merupakan metode yang digunakan untuk menentukan

ukuran sampel ketika jumlah populasi tidak diketahui secara jelas atau tidak dapat dipastikan.

Rumus Lemeshow :

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q}{d^2} = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{0,1^2} = 96,04$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal yang dibutuhkan

Z = Nilai tabel normal dengan alpha tertentu 95% = 1,96 (umum digunakan)

P = Proporsi populasi yang tidak diketahui 0,5 (Untuk jumlah populasi yang tidak diketahui)

Q = 1-P

d = Jarak pada kedua arah 10% = 0,1

Hasil Rumus Lemeshow diperoleh sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden. Proses pengumpulan data, peneliti memperoleh responden melebihi jumlah minimal yang telah ditentukan, yaitu sebesar 115 responden. Penambahan jumlah responden ini dilakukan agar data yang diperoleh lebih representative atau mewakili populasi penelitian. Alasan peneliti menggunakan rumus dari Lemeshow karena populasi dalam penelitian ini tidak dapat diketahui secara pasti dan bersifat dinamis.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner *online*. Kuesioner ini disusun berbentuk Google Form untuk mempermudah dalam penyebaran dan pengisian oleh responden yang merupakan karyawan Generasi Z. Penggunaan metode *online* ini dipilih karena dinilai lebih efisien dalam menjangkau responden yang tersebar di berbagai lokasi, serta memungkinkan pengisian dilakukan lebih fleksibel sesuai dengan waktu luang responden. Seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner ini bersifat langsung dari responden (data primer), sehingga diharapkan dapat menggambarkan persepsi dan pengalaman pribadi mereka secara akurat terkait variabel-variabel penelitian. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang butir-butir pernyataannya disusun berdasarkan indikator-indikator variabel *digital fatigue* yang alat ukurnya disiapkan oleh peneliti sesuai dengan teori dari Zalewska Turzynska (2022) dan variabel kinerja karyawan alat ukurnya diadopsi dari instrumen penelitian terdahulu oleh (Handayani, 2025). Peneliti mengadopsi instrumen terdahulu variabel kinerja karyawan dikarenakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

F. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data melalui kuesioner. Skala likert ini memungkinkan responden untuk menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan yang disediakan dalam instrumen penelitian. Data yang

diperoleh dapat mencerminkan sejauh mana responden setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Penggunaan skala likert dipilih karena mampu memudahkan peneliti dalam mengukur sikap, persepsi, dan pengalaman responden terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran

Pilihan Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

G. Instrumen Penelitian

1) Skala Kinerja Karyawan

Skala dari kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang diadopsi oleh peneliti (Handayani, 2025), yang disusun berdasarkan indikator-indikator kinerja karyawan. Skala kinerja karyawan ini terdiri dari 10 item, yang dinyatakan valid semua. Semua item variabel kinerja karyawan memiliki nilai korelasi (r Hitung) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu sebesar 0,355, maka dinyatakan valid. Skala ini berupa pernyataan *favorable*. Seluruh item menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan (STS). Berikut *blueprint* dari skala kinerja karyawan dalam penelitian ini :

Tabel 3. 2 *Blueprint* Skala Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Kualitas	2, 4	-	2
2.	Kuantitas	9,10	-	2
3.	Ketepatan Waktu	1	-	1
4.	Efektivitas	5,6	-	2
5.	Efisiensi	3,7,8	-	3

2) *Skala Digital Fatigue*

Skala dari *digital fatigue* yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen teori dari Zalewska Turzynska (2022). Skala disusun berdasarkan indikator-indikator *digital fatigue*. Skala ini berupa pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Seluruh item menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan (STS). Berikut *blueprint* dari skala kinerja karyawan dalam penelitian ini :

Tabel 3. 3 *Blueprint* Skala *Digital Fatigue*

No.	Indikator	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Stres Mental	1,2,3	4,5	5
2.	Ketegangan Mata	6,7,8	9,10	5
3.	Kelelahan Kognitif	11,12,13	14,15	5

H. Teknik Analisis Data

Proses pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis untuk menemukan pola, hubungan, serta kecenderungan yang muncul dari data yang telah dikumpulkan. Data mentah yang diperoleh kemudian diolah agar dapat memberikan informasi yang bermakna dan relevan, sehingga mampu menjawab rumusan masalah penelitian serta

digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23 dan 25. Penggunaan SPSS dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara statistik. Melalui analisis tersebut, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh variabel yang diteliti terhadap variabel terikat.

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur variabel yang dimaksudkan dengan tepat. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Hal tersebut memainkan peran yang penting dalam menjamin akurasi dan kredibilitas hasil penelitian (Sanaky, Saleh, & Titaley, 2021). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *pearson* dengan angka kasar.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *pearson*

N = Jumlah data

ΣX = Jumlah nilai variabel X

ΣY = Jumlah nilai variabel Y

ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara X dan Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat dari nilai-nilai X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat dari nilai-nilai Y

$(\Sigma X)^2$ = Kuadrat dari jumlah nilai X

$(\Sigma Y)^2$ = Kuadrat dari jumlah nilai Y

Untuk menilai validitas suatu instrumen, maka dilakukan dengan perhitungan koefisien korelasi (r-hitung) dahulu. Nilai yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel *pearson* pada tingkat signifikansi tertentu. Umumnya menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dan n merupakan jumlah data yang digunakan. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka item pernyataan valid.
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item pernyataan tidak valid.

a. Uji Validitas Isi

Uji validitas isi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana aitem dalam suatu instrumen telah mewakili indikator dari variabel yang diukur. Validitas ini menekankan pada kesesuaian antara isi aitem dengan konsep atau konstruk teoritis yang menjadi dasar penyusunan instrumen penelitian. Menurut Mardapi (2016:33)

dalam (Setyawati et al., 2017) validitas isi ini dapat diperoleh melalui analisis yang menelaah keterkaitan antara isi tes dengan konstruk atau konsep yang hendak diukur. Penelitian ini memperlihatkan bahwa validitas isi diuji melalui *expert judgement* dengan melibatkan beberapa dosen psikologi dan laboran yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang penelitian. Para ahli diminta menilai kesesuaian setiap aitem dengan indikator variabel variabel serta memberikan saran perbaikan terhadap kalimat yang belum sesuai agar mudah dipahami oleh responden. Hasil penilaian tersebut kemudian dianalisis menggunakan koefisien Aiken's V untuk mengetahui tingkat relevansi aitem terhadap konstruk yang diukur. Nilai Aiken's V berada pada rentang 0 sampai 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan tingkat validitas isi yang semakin tinggi (Aiken, *Psychological Testing and Assessment*, 2003).

Tabel 3. 4 *Expert Judgement*

Nama	Pelaksanaan
Dr. Tristiadi Ardi Ardani,M.Si.Psi	24 Februari 2026
Dr. Rofiqah,M.Pd	20 Februari 2026
Acsan Suseno	18 Februari 2026

Expert Judgement dalam uji *Content Validity Ratio* (CVR)

penelitian ini adalah dosen dan laboran psikologi yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Peneliti meminta bantuan para ahli tersebut untuk melakukan penilaian terhadap seluruh aitem pada variabel *digital fatigue* untuk

mengetahui tingkat kesesuaian antara aitem pernyataan dengan indikator variabel yang diukur. Para ahli yang memberikan penilaian terhadap aitem-aitem tersebut, di sisi lain juga memberikan masukan dan saran terkait penggunaan bahasa agar lebih jelas dan mudah dipahami oleh responden. Setelah proses penilaian dari para ahli selesai, hasil analisis CVR kemudian dihitung menggunakan rumus CVR dengan bantuan *Microsoft Excel*. Hasil perhitungan tersebut selanjutnya disajikan dalam tabel validitas isi yang menunjukkan apakah setiap aitem memiliki tingkat relevansi yang memadai sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

Keterangan :

Penilai 1 : Dr, Tristiadi Ardi Ardani,M.Si.Psi

Penilai 2 : Dr. Rofiqah,M.Pd

Penilai 3 : Acsan Suseno

1) *Digital Fatigue*

Tabel 3. 5 Hasil CVR Variabel *Digital Fatigue*

No.	Aitem	Penilai			Skor CVR	Ket
		Penilai 1	Penilai 2	Penilai 3		
1.	Saya merasa tertekan ketika harus terus- menerus terhubung dengan perangkat digital.	3	3	3	1	Tinggi
2.	Saya merasa kewalahan secara mental akibat banyaknya informasi digital.	3	2	3	0,833333	Tinggi
3.	Saya merasa cemas akibat penggunaan teknologi digital dalam waktu lama.	3	3	3	1	Tinggi
4.	Saya tetap merasa tenang meskipun harus berinteraksi dengan media digital sepanjang hari.	3	3	3	1	Tinggi
5.	Paparan informasi digital tidak memengaruhi kondisi emosional saya.	3	3	2	0,833333	Tinggi
6.	Mata saya terasa lelah setelah menggunakan perangkat digital dalam waktu lama.	3	3	3	1	Tinggi
7.	Saya mengalami mata kering atau perih akibat terlalu lama menatap layar.	3	3	3	1	Tinggi
8.	Saya mengalami pusing atau sakit kepala setelah bekerja menggunakan perangkat digital.	3	3	2	0,833333	Tinggi
9.	Penggunaan perangkat digital tidak menimbulkan gangguan pada mata saya.	3	3	3	1	Tinggi
10.	Saya tidak mengalami ketidaknyamanan pada mata meskipun menatap layar dalam waktu lama.	3	3	2	0,833333	Tinggi
11.	Saya kesulitan berkonsentrasi setelah terlalu lama menggunakan teknologi digital.	3	3	3	1	Tinggi
12.	Saya menyelesaikan tugas dengan lebih lambat akibat penggunaan perangkat digital.	3	3	3	1	Tinggi
13.	Saya merasakan penurunan kemampuan berpikir setelah terpapar aktivitas digital dalam waktu lama.	3	3	2	0,833333	Tinggi
14.	Saya tetap mampu berpikir, memproses informasi, dan memecahkan masalah dengan baik meskipun menggunakan perangkat digital secara terus menerus.	3	3	3	1	Tinggi
15.	Aktivitas digital tidak memengaruhi kemampuan saya dalam memproses informasi.	3	3	2	0,833333	Tinggi

Berdasarkan penjelasan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari total 15 aitem yang diuji tidak terdapat aitem yang dinyatakan gugur. Seluruh aitem dinyatakan valid sehingga jumlah

aitem yang dapat digunakan dalam penelitian ini tetap sebanyak 15 aitem. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap aitem telah mampu mengukur variabel penelitian dengan baik sesuai indikator yang telah ditentukan. Instrumen penelitian dinilai layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

b. Uji Validitas Konstruk

Validitas ini dilakukan menggunakan program SPSS 23 dan 25 *for windows*. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dalam penelitian ini :

1) Kinerja Karyawan

Tabel 3. 6 Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	<i>Pearson Correlation (r Hitung)</i>	(r Tabel)	Keterangan
1	0.962	0.355	Valid
2	0.949	0.355	Valid
3	0.878	0.355	Valid
4	0.918	0.355	Valid
5	0.946	0.355	Valid
6	0.883	0.355	Valid
7	0.890	0.355	Valid
8	0.866	0.355	Valid
9	0.909	0.355	Valid
10	0.924	0.355	Valid

Seluruh pernyataan pada skala kinerja karyawan menunjukkan nilai korelasi (*r hitung*) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *r tabel* sebesar 0,355. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap aitem pernyataan dinyatakan valid karena mampu mengukur konstruk kinerja karyawan secara

tepat dan konsisten. Tidak terdapat aitem yang memiliki nilai di bawah r tabel, sehingga tidak ada pernyataan yang perlu dieliminasi maupun direvisi. Skala kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel kinerja karyawan secara akurat dan dapat dipercaya. Validitas ini juga menunjukkan bahwa setiap aitem pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan keseluruhan konstruk variabel yang diukur. Berikut ini adalah *blueprint* kinerja karyawan setelah melalui uji validitas :

Tabel 3. 7 *Blueprint* Kinerja Karyawan setelah Uji Validitas

No.	Indikator	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Kualitas	2, 4	-	2
2.	Kuantitas	9,10	-	2
3.	Ketepatan Waktu	1	-	1
4.	Efektivitas	5,6	-	2
5.	Efisiensi	3,7,8	-	3
Jumlah				10

2) *Digital Fatigue*

Tabel 3. 8 Validitas Variabel *Digital Fatigue*

Item	<i>Pearson Correlation</i> (r Hitung)	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	.728	0.355	.000	Valid
2	.602	0.355	.000	Valid
3	.700	0.355	.000	Valid
4	.672	0.355	.000	Valid
5	.443	0.355	.013	Valid
6	.286	0.355	.119	Tidak Valid
7	.523	0.355	.003	Valid
8	.541	0.355	.002	Valid
9	.517	0.355	.003	Valid
10	.426	0.355	.017	Valid
11	.661	0.355	.000	Valid
12	.539	0.355	.002	Valid
13	.682	0.355	.000	Valid
14	.477	0.355	.007	Valid
15	.469	0.355	.008	Valid

Skala *digital fatigue* yang dikembangkan pada tahap awal terdiri dari 15 aitem, yaitu 9 aitem *favorable* dan 6 aitem *unfavorable*. Setelah dilakukan uji validitas, terdapat 1 aitem yang dinyatakan tidak valid dikarenakan r hitung < r tabel yaitu bernilai $0,286 < 0,355$ serta nilai sig. $0,119 > 0,05$, sehingga dieliminasi dari instrumen penelitian. Jumlah aitem yang digunakan pada tahap selanjutnya merupakan aitem-aitem yang telah memenuhi kriteria validitas. Berikut ini adalah *blueprint digital fatigue* setelah melalui uji validitas. :

Tabel 3. 9 *Blueprint Digital Fatigue* setelah Uji Validitas

No.	Indikator	Item		Jumlah
		F	U	
1.	Stres Mental	1,2,3	4,5	5
2.	Ketegangan Mata	7,8	9,10	4
3.	Kelelahan Kognitif	11,12,13	14,15	5
Jumlah				14

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009), uji reliabilitas merupakan alat yang berperan sebagai instrumen untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator bagi variabel atau konstruk. Secara spesifik, reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten ketika diterapkan berulang kali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisiensi Cronbach's Alpha. Jumlah nilai Cronbach's Alpha (α) dari variabel yang diteliti lebih besar dari 0,6, maka variabel itu dianggap memiliki tingkat keandalan yang baik (reliable).

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ \frac{1 - \sum s_i}{st} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Nilai reliabilitas

$\sum s_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

st = Varians total

k = Jumlah item

Uji Reliabilitas dalam skala kinerja karyawan dan *digital fatigue* ini dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach's melalui bantuan program SPSS versi 23 dan 25 *for Windows*. Metode ini digunakan untuk menguji tingkat konsistensi antara aitem satu dalam satu instrumen penelitian. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai koefisien Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha yaitu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Alpha* lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang memadai. Adapun hasil uji reliabilitas pada skala kinerja karyawan dan *digital fatigue* sebagai berikut :

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Klasifikasi	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,978	Reliabel
<i>Digital Fatigue</i>	0,835	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, skala kinerja karyawan dan *digital fatigue* memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,978 dan 0,835. Nilai tersebut berada di atas kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa aitem-aitem dalam skala memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk kinerja karyawan dan *digital fatigue*. Skala kinerja karyawan dan *digital fatigue* dapat dinyatakan reliabel dan

layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

b. Analisis Deskriptif

Menurut Fakhurroja (2012:4) , analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bertujuan untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum atau menggeneralisasikan ke populasi. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Sugiyono (2015:207) bahwa statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan bahwa data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel *digital fatigue* dan kinerja karyawan pada responden penelitian. Data yang diperoleh kemudian disajikan dalam bentuk nilai rata-rata, persentase, serta kategorisasi agar lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan (Maswar, 2017).

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi yang diterapkan dalam suatu penelitian benar-benar valid dan dapat diandalkan. Sebelum melaksanakan analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis, diperlukan rangkaian pemeriksaan asumsi klasik. Tujuan utama dari uji ini adalah menjamin bahwa model regresi terbebas dari pelanggaran asumsi dasar serta memenuhi kriteria statistik yang diperlukan untuk mendapatkan hasil regresi yang maksimal. Uji asumsi klasik dalam

penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas (Sholihah, Aditiya, Evani, & Maghfiroh, 2023). Berikut merupakan penjelasan mengenai pengujian asumsi klasik yang akan dilakukan oleh peneliti :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah residual atau kesalahan dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji normalitas bertujuan agar hasil analisis regresi yang digunakan dalam penelitian dapat memenuhi asumsi statistik dan menghasilkan interpretasi data yang lebih akurat. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal. (Sholihah, Aditiya, Evani, & Maghfiroh, 2023).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan salah satu syarat penting dalam analisis data. Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323), uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji linearitas dilakukan agar model regresi yang digunakan mampu menggambarkan hubungan antar variabel penelitian secara tepat dan sesuai dengan kondisi data yang diperoleh. Pengujian ini

bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian memiliki pola yang linear. (Putra & Uyun, 2020). Kriteria pengujian dalam uji linearitas adalah :

1. Apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengidentifikasi apakah model regresi mengalami ketidakseragaman varians residual di antara pengamatan. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki tingkat kesalahan yang stabil sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan digunakan secara tepat. Heteroskedastisitas muncul ketika varians residual tidak konsisten di seluruh data, sedangkan homoskedastisitas menunjukkan varians yang seragam. Model regresi yang ideal adalah yang memenuhi kondisi homoskedastisitas, di mana varians residual antar pengamatan tetap konstan dan tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas (Sholihah, Aditiya, Evani, & Maghfiroh, 2023).

Kriteria pengujian dalam uji heteroskedastisitas adalah :

1. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut (Miftachul, n.d.), regresi linier sederhana adalah metode analisis yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan dan besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan asumsi hubungan tersebut bersifat linier dan tetap. Melalui regresi linier sederhana, peneliti dapat mengetahui sejauh mana satu variabel independen berkontribusi terhadap perubahan pada variabel dependen dalam hubungan yang diasumsikan konstan. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan di kalangan Generasi Z. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS *for Windows* agar hasil analisis dapat diperoleh secara lebih akurat dan sistematis.

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (*Dependent*)

X = Variabel Bebas (*Independent*)

e = Error term (Faktor Pengganggu) atau residu, b = Koefisiens Regresi

a = Konstanta

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 Maret hingga 2 April 2026 dengan menggunakan metode survei *online* melalui *Google Form*. Sampel penelitian terdiri dari 115 responden yang merupakan karyawan Generasi Z. Pelaksanaan penelitian dilakukan setelah memperoleh izin dari pihak terkait. Sebelum pengisian kuesioner, responden terlebih dahulu diberikan penjelasan mengenai tujuan serta prosedur penelitian. Proses pengisian dilakukan secara mandiri oleh responden dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Data yang dikumpulkan meliputi skala *digital fatigue* dan kinerja karyawan guna menganalisis pengaruh antara kedua variabel tersebut dalam dunia kerja Generasi Z.

B. Hasil Penelitian

1. Data Demografi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Generasi Z yang menggunakan perangkat digital setiap hari dalam menunjang pekerjaannya memperoleh data demografi penyebaran yang dapat disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	96	83,48%
Perempuan	19	16,52%
Total	115	100%

Berdasarkan data demografi responden yang berjumlah 115 orang, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 96 orang (83,48%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (16,52%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian mengenai *digital fatigue* dan kinerja karyawan Generasi Z didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-20 Tahun	3	2,61%
21-23 Tahun	47	40,87%
24-26 Tahun	53	46,09%
27-28 Tahun	12	10,43%
Total	115	100%

Berdasarkan data demografi responden berdasarkan usia, diketahui bahwa dari total 115 responden, mayoritas responden berada pada rentang usia 24–26 tahun sebanyak 53 orang (46,09%). Selanjutnya, responden dengan usia 21–23 tahun berjumlah 47 orang (40,87%), responden usia 27–28 tahun sebanyak 12 orang (10,43%), dan responden usia 18–20 tahun sebanyak 3 orang (2,61%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 24–26 tahun, yang termasuk dalam kelompok Generasi Z usia produktif awal.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase
Administrasi	24	20,87%
Keuangan	19	16,52%
Marketing	14	12,17%
Human Resources	12	10,43%
IT	11	9,57%
Customer Service	10	8,70%
Wirausaha	9	7,83%
Kesehatan	6	5,22%
Perbankan	5	4,35%
Pendidikan	3	2,61%
Pemerintahan	2	1,74%
Total	115	100%

Berdasarkan data demografi responden menurut bidang pekerjaan, diketahui bahwa mayoritas responden bekerja pada bidang administrasi sebanyak 24 orang (20,87%). Selanjutnya, responden yang bekerja pada bidang keuangan sebanyak 19 orang (16,52%), bidang marketing sebanyak 14 orang (12,17%), serta bidang human resources sebanyak 12 orang (10,43%). Terdapat

responden yang bekerja pada bidang IT, Costumer Service, wirausaha, kesehatan, perbankan, pendidikan, dan pemerintahan.

d. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
Responden		
6 Bulan - 1 Tahun	36	31,30%
1-2 Tahun	43	37,39%
Lebih dari 2 Tahun	36	31,30%
Total	115	100%

Berdasarkan data demografi responden menurut masa kerja, diketahui bahwa dari total 115 responden, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–2 tahun sebanyak 43 orang (37,39%). Sementara itu, responden dengan masa kerja 6 bulan – 1 tahun berjumlah 36 orang (31,30%), dan responden dengan masa kerja lebih dari 2 tahun juga berjumlah 36 orang (31,30%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja yang relatif cukup, yaitu antara 1 hingga 2 tahun, sehingga dinilai telah memiliki pengalaman yang memadai dalam penggunaan perangkat digital di lingkungan kerja.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean),

serta standar deviasi. Nilai mean digunakan sebagai dasar dalam menentukan kategorisasi skor pada masing-masing variabel. Adapun hasil analisis deskriptif dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Digital Fatigue</i>	115	16	49	37,16	6,847
Kinerja Karyawan	115	21	39	32,37	4,200
Valid N (listwise)	115				

Berdasarkan hasil uji deskriptif terhadap 115 responden, dapat diketahui bahwa :

- a. Variabel (X) *Digital Fatigue* memiliki nilai minimum sebesar 16, sedangkan nilai maksimum 49, nilai rata-rata 37,16 dan standar deviasi sebesar 6,847.
- b. Variabel (Y) Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 21, sedangkan nilai maksimum 39, nilai rata-rata 32,37 dan standar deviasi sebesar 4,200.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansinya (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Berikut uji normalitas dalam penelitian ini :

Tabel 4. 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,53557537
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,047
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c-d}

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang nilainya $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal atau menyebar secara teratur. Asumsi normalitas pada data ini dapat terpenuhi sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25.0 *for Windows*. Apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun hasil uji linearitas sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Uji Linearitas

Anova Table							
			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
KK*	Between Groups	(Combined)	565,137	28	20,183	1,201	,257
DF		Linearity	191,121	1	191,121	11,368	,001
		Deviation from Linearity	374,016	27	13,852	,824	,710
	Within Groups		1445,785	86	16,811		
	Total		2010,922	114			

Tabel di atas memperlihatkan bahwa hasil dari uji linearitas variabel *digital fatigue* dengan kinerja karyawan di kalangan Generasi Z. Hasil dari uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah $0,710 > 0,05$ yang dapat diketahui bahwa adanya hubungan yang linear antara *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan di kalangan Generasi Z.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian ini menggunakan metode *Weighted Least Square* dengan melihat nilai signifikansi variabel independen terhadap nilai absolut residual. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized B	<i>Coefficients^{a,b}</i>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Coefficients Std. Error				
1	(Constant)	33,373	,724		46,069	,000
	Digital Fatigue	-,017	,027	-,059	-,626	,533

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji heteroskedastisitas dengan metode *Weighted Least Square* menunjukkan bahwa variabel *digital fatigue* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,533 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen, yaitu *digital fatigue*, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Analisis regresi linier sederhana juga bertujuan untuk mengidentifikasi arah pengaruh (positif atau negatif) serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel tersebut :

Tabel 4. 9 Uji Regresi Linier Sederhana

Model		<i>Coefficients^a</i>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstanda rdized B	Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	44,272	1,777		24,917	,000
	DF	-,320	,047	-,540	-6,816	,000

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *constant* (*a*) sebesar 44,272 sedangkan nilai *digital fatigue* (*b*/koefisien regresi) sebesar -0,320 dan hasil ini dapat dimasukkan ke dalam rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 44,272 - 0,320X + e$$

Hasil dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa konstant sebesar 44,272 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja karyawan sebesar 44,272 dan koefisien regresi *X* sebesar -0,320 yang menyatakan bahwa penambahan satu satuan pada tingkat *digital fatigue* yang dirasakan karyawan, maka akan berpotensi menurunkan kinerja sebesar 0,320. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Lebih lanjut, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilihat melalui nilai signifikansi pada tabel *coefficients* atau tabel Uji Regresi Linier Sederhana untuk melihat hasil Uji T. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam Uji T adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *digital fatigue* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, untuk mengetahui koefisien determinasi, yaitu besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilihat melalui nilai R Square pada tabel berikut :

Tabel 4. 10 Model Ringkasan

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,291	,285	3,551

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,291 mengindikasikan bahwa sebesar 29,1% variasi kinerja karyawan pada Generasi Z dipengaruhi oleh *digital fatigue*. Sementara itu, sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh faktor di luar variabel yang diteliti.

Tabel 4. 11 Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585,888	1	585,888	46,459	,000 ^b
	Residual	1425,033	113	12,611		
	Total	2010,922	114			

Pengambilan keputusan dalam uji F ini dapat dinilai melalui kriteria :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi signifikan atau layak digunakan (H_0 ditolak dan H_a diterima)
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi tidak signifikan atau tidak layak digunakan (H_0 diterima dan H_a ditolak)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 46,459 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *digital fatigue* (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Analisis Deskripsi Kategori Data Variabel

Kategorisasi data bertujuan untuk menggambarkan tingkat pada setiap indikator variabel yang diteliti. Data kemudian dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan kategori tersebut dilakukan berdasarkan rumus berikut :

Tabel 4. 12 Kategorisasi Data

No.	Kategori	Norma	Skor <i>Digital Fatigue</i>	Skor Kinerja Karyawan
1.	Rendah	$X < M - 1SD$	< 30	< 28
2.	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	31-43	29-36
3.	Tinggi	$M + 1SD \leq X$	> 44	> 37

Diketahui :

1) *Digital Fatigue* :

Mean = 37,16 dan Std. Deviation = 6,847, maka :

e. $M - 1SD = 37,16 - 6,847 = 30,31$

f. $M + 1SD = 37,16 + 6,847 = 44,01$

2) Kinerja Karyawan :

Mean = 32,37 dan Std. Deviation = 4,200, maka :

a. $M - 1SD = 32,37 - 4,200 = 28,17$

b. $M + 1SD = 32,37 + 4,200 = 36,57$

Kategorisasi data bertujuan untuk mengetahui nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi pada masing-masing indikator variabel. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat

lunak SPSS versi 25 dan *Microsoft Excel*. Penjelasan lebih lanjut disajikan sebagai berikut :

a. *Digital Fatigue*

Tabel 4. 13 Kategorisasi Variabel *Digital Fatigue*

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	9	7,8%
2.	Sedang	84	73%
3.	Tinggi	22	19,1%
	Total	115	100%

Hasil kategorisasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa *digital fatigue* pada kalangan karyawan Generasi Z sebagian besar berada pada kategori sedang, dengan jumlah 84 responden atau setara dengan 73%. *Digital fatigue* dalam kategori tinggi berjumlah 22 responden, atau persentase sebesar 19,1%. Responden yang memiliki kategori rendah berjumlah 9 atau memiliki presentase 7,8%. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z dalam penelitian ini memiliki kelelahan digital yang sedang.

Tabel 4. 14 Persentase Per Indikator Variabel *Digital Fatigue*

Indikator	Skor Total Indikator	Skor Total Variabel	Persentase
Stres Mental	1467	4273	34,34%
Ketegangan Mata	1369		32,04%
Kelelahan Kognitif	1437		33,62%

Tabel di atas menunjukkan persentase per indikator variabel *digital fatigue*, indikator yang paling dominan dirasakan oleh karyawan adalah indikator stres mental, dengan nilai persentase sebesar 34,34% dari total skor *digital fatigue*. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan yang bersifat psikologis, seperti rasa jenuh, tertekan, dan lelah secara emosional akibat penggunaan teknologi digital, paling banyak dirasakan oleh karyawan Generasi Z. Selanjutnya, kelelahan kognitif berada pada posisi kedua dengan persentase sebesar 33,62%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penggunaan teknologi digital juga berdampak pada menurunnya kemampuan berpikir, seperti sulit berkonsentrasi, kurang fokus, serta kesulitan dalam memahami atau mengolah informasi.

Sementara itu, ketegangan mata memiliki persentase sebesar 32,04% yang menjadi indikator dengan nilai paling rendah. Hal ini tetap memperlihatkan bahwa penggunaan perangkat digital dalam waktu yang cukup lama juga berpengaruh terhadap kondisi fisik, terutama pada mata. Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa *digital fatigue* yang dialami oleh karyawan Generasi Z lebih banyak berkaitan dengan

indikator mental dan kognitif dibandingkan indikator fisik. Artinya, dampak penggunaan teknologi digital tidak hanya dirasakan secara fisik, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis dan kemampuan berpikir.

b. Kinerja Karyawan

Tabel 4. 15 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	17	14,8%
2.	Sedang	98	85,2%
3.	Tinggi	0	0%
	Total	115	100%

Hasil kategorisasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada kalangan Generasi Z berada pada kategori rendah, dengan jumlah 17 responden atau setara dengan 14,8%. Kinerja karyawan sebagian besar dalam kategori sedang berjumlah 98 responden, atau persentase sebesar 85,2% dan tinggi 0 responden atau 0 %. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada kalangan generasi Z ini memiliki tingkat yang sedang.

Tabel 4. 16 Persentase Per Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor Total Indikator	Skor Total Variabel	Persentase
Kualitas	740	3723	19,88%
Kuantitas	770		20,68%
Ketepatan Waktu	368		9,88%
Efektivitas	751		20,17%
Efisiensi	1094		29,38%

Berdasarkan hasil perhitungan persentase pada masing-masing indikator kinerja karyawan, diketahui bahwa indikator efisiensi memiliki kontribusi paling besar, yaitu sebesar 29,38% dari skor kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya secara optimal, baik waktu maupun tenaga. Selanjutnya, kuantitas berada pada urutan kedua dengan persentase sebesar 20,68%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan juga cukup tinggi. Hal ini juga tidak jauh berbeda dengan indikator efektivitas yang memiliki persentase sebesar 20,17%, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup mampu dalam mencapai tujuan atau target kerja yang telah ditetapkan.

Kemudian, indikator kualitas memiliki persentase sebesar 19,88%. Hal ini berarti hasil kerja yang dihasilkan karyawan sudah cukup baik, meskipun belum menjadi indikator yang paling dominan. Sementara itu, ketepatan waktu memiliki persentase paling rendah yaitu sebesar 9,88%.

Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kecenderungan keterlambatan atau kurang optimalnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Secara menyeluruh, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih didominasi oleh indikator efisiensi, dibandingkan dengan indikator lainnya. Indikator ketepatan waktu perlu menjadi perhatian karena memiliki kontribusi paling rendah dibandingkan indikator lainnya.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Digital Fatigue* Karyawan di Kalangan Generasi Z

Berdasarkan hasil kategorisasi data, telah diketahui bahwa tingkat *digital fatigue* pada karyawan Generasi Z sebagian besar pada kategori sedang, yaitu sebanyak 84 responden atau sebesar 73%. Selanjutnya, kategori tinggi berjumlah 22 responden atau setara dengan 19,1%, sedangkan kategori rendah berjumlah 9 responden atau 7,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami kelelahan digital pada taraf sedang. Artinya, penggunaan perangkat digital dalam pekerjaan sudah mulai menimbulkan kelelahan, namun masih dalam batas yang dapat dikendalikan.

Kategori sedang pada *digital fatigue* dapat diartikan bahwa karyawan Generasi Z mulai mengalami kelelahan akibat penggunaan teknologi digital. Misalnya rasa jenuh ketika terlalu lama menatap layar, munculnya tekanan karena banyak notifikasi pekerjaan, sulit menjaga fokus, serta penurunan energi mental setelah bekerja menggunakan

perangkat digital dalam waktu lama. Kondisi ini umumnya belum sampai menyebabkan penurunan fungsi kerja secara ekstrem, namun apabila berlangsung terus-menerus berpotensi berkembang menjadi kelelahan kerja yang lebih serius. Penelitian *systematic review* oleh Dewi dkk. (2026) menjelaskan bahwa *digital fatigue* pada level sedang umumnya ditandai dengan stres psikologis ringan, menurunnya *engagement* kerja, dan kejenuhan akibat konektivitas digital yang terus berlangsung (Dewi et al., 2026) .

Kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian responden mengalami kelelahan digital secara berlebihan. Individu dalam kategori ini biasanya merasakan beban mental yang tinggi, emosi lebih mudah lelah, sulit berkonsentrasi, serta mulai mengalami penurunan kenyamanan kerja. Jika kondisi ini dibiarkan, maka dapat memicu *burnout*, penurunan produktivitas, dan keinginan menarik diri dari pekerjaan. Penelitian Lamsir (2025) menjelaskan bahwa *digital fatigue* tinggi berhubungan dengan meningkatnya tekanan psikologis, konflik kerja dan kehidupan pribadi, dan menurunnya kesejahteraan kerja (Lamsir, 2025).

Sementara itu, kategori rendah menunjukkan bahwa sebagian kecil responden mampu beradaptasi dengan tuntutan teknologi digital secara lebih baik. Karyawan dalam kategori ini cenderung memiliki kontrol penggunaan perangkat digital, mampu mengatur waktu istirahat, serta memiliki *strategi coping* yang baik terhadap tekanan kerja berbasis teknologi. Paparan digital ini belum dirasakan sebagai sumber kelelahan

utama. Temuan ini mayoritas responden berada pada kategori sedang yang cukup relevan dengan karakteristik Generasi Z. Generasi ini dikenal sebagai *digital natives*, yaitu kelompok yang sejak masa pertumbuhannya telah akrab dengan internet, *smartphone*, media sosial, dan berbagai perangkat digital lainnya. Kedekatan tersebut membuat Generasi Z relatif cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta sistem kerja berbasis digital. Intensitas penggunaan teknologi yang tinggi tetap berpotensi menimbulkan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan manajemen penggunaan yang sehat. Penelitian oleh Ioannou (2023) dalam jurnal *Frontiers in Psychology* menjelaskan bahwa penggunaan teknologi secara terus-menerus di lingkungan kerja dapat memunculkan *technostress*, kelelahan mental, menurunnya motivasi kerja, serta gangguan konsentrasi. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa teknologi memiliki dua sisi, yaitu mampu meningkatkan efisiensi kerja, namun di sisi lain dapat menjadi sumber tekanan psikologis apabila tuntutan digital terlalu tinggi dan berlangsung tanpa jeda. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Generasi Z memiliki kemampuan adaptasi digital yang baik, mereka tetap rentan mengalami *digital fatigue* ketika paparan teknologi terjadi secara berlebihan (Ioannou, 2023).

Kondisi ini juga dapat terjadi karena Generasi Z merupakan kelompok yang tumbuh berdampingan dengan perkembangan teknologi digital. Mereka terbiasa menggunakan laptop, komputer, handphone,

tablet dan sejenisnya, lalu media sosial, serta berbagai aplikasi kerja dalam aktivitas sehari-hari. Penggunaan teknologi secara terus-menerus tetap dapat menimbulkan kelelahan mental dan emosional. Penelitian oleh Supriyadi dan Sulistiasih (2025) menjelaskan bahwa *digital fatigue* muncul akibat keterpaparan perangkat digital dalam durasi panjang yang menyebabkan penurunan energi, kejenuhan, dan menurunnya produktivitas kerja (Supriyadi et al., 2025).

Berdasarkan persentase per indikator, diketahui bahwa indikator stres mental memperoleh nilai tertinggi sebesar 34,34%, lalu indikator kelelahan kognitif sebesar 33,62%, dan ketegangan mata sebesar 32,04%. Hasil ini menunjukkan bahwa *digital fatigue* pada responden lebih dominan dirasakan pada aspek psikologis dan kognitif dibandingkan dengan fisik. Karyawan Generasi Z cenderung merasa jenuh, tertekan, serta lelah secara emosional akibat tuntutan pekerjaan berbasis digital. Banyaknya informasi juga dapat menurunkan konsentrasi kerja. Indikator tertinggi adalah stres mental, yang menunjukkan bahwa bentuk kelelahan digital paling banyak dirasakan responden berupa tekanan psikologis, rasa jenuh, perasaan kewalahan, serta kelelahan emosional akibat penggunaan teknologi digital secara terus-menerus. Kondisi ini dapat muncul karena tuntutan untuk selalu *online*, cepat merespons pesan kerja, menghadapi banyak *platform* kerja sekaligus, serta aliran informasi yang tidak berhenti. Pada karyawan Generasi Z, tekanan ini cenderung lebih tinggi karena mereka terbiasa

multitasking digital dan selalu terhubung dengan berbagai jaringan komunikasi. Walaupun terlihat adaptif, kondisi tersebut justru dapat memunculkan beban mental tersembunyi. Penelitian Almakrob dan Alduais (2026) menjelaskan bahwa *digital stress* saat ini lebih banyak muncul sebagai tekanan psikologis akibat *hyperconnectivity*, overload informasi, dan tuntutan respons cepat dibandingkan sekadar kelelahan fisik (Almakrob & Alduais, 2026). Selain itu, penelitian Supriyadi dkk. (2025) menjelaskan bahwa stres mental menjadi gejala dominan *digital fatigue* karena individu merasa sulit mematikan mode kerja setelah jam kerja selesai, sehingga pikiran tetap terbebani walaupun pekerjaan telah usai (Supriyadi et al., 2025).

Indikator kedua adalah kelelahan kognitif, yang menunjukkan bahwa responden mengalami penurunan fokus, kesulitan berkonsentrasi, lambat memproses informasi, serta mudah terdistraksi. Lingkungan kerja digital, karyawan sering dihadapkan pada aktivitas *multitasking*, perpindahan aplikasi secara cepat, rapat daring, notifikasi yang muncul terus-menerus, serta tuntutan menyerap informasi dalam jumlah besar. Kondisi tersebut dapat meningkatkan beban kerja mental dan menurunkan kapasitas konsentrasi individu. Generasi Z memang dikenal cepat beradaptasi dengan teknologi, namun banyaknya stimulus digital tetap dapat menguras kapasitas perhatian. Semakin sering individu berpindah fokus dari satu tugas ke tugas lain, semakin besar pula beban kognitif yang dirasakan. Penelitian oleh Bailenson (2021)

mengenai *Zoom fatigue* menjelaskan bahwa interaksi digital intensif melalui pertemuan virtual dapat meningkatkan kelelahan mental, menurunkan fokus, serta memperbesar beban kognitif akibat tuntutan perhatian yang terus-menerus (Bailenson, 2021). Selain itu, penelitian oleh Fauville dkk. (2021) juga menjelaskan bahwa kelelahan akibat rapat virtual berkaitan dengan meningkatnya tekanan mental, sulit mempertahankan konsentrasi, serta kelelahan psikologis setelah penggunaan *platform* digital secara intensif (Fauville et al., 2021).

Indikator terendah adalah ketegangan mata, meskipun nilainya tetap cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden juga mengalami kelelahan fisik seperti mata kering, perih, pusing, atau tidak nyaman setelah menatap layar terlalu lama. Keluhan fisik cenderung sedikit lebih rendah dibandingkan tekanan mental dan kognitif. Salah satu penyebabnya adalah Generasi Z sudah terbiasa sejak lama menggunakan *smartphone*, laptop, dan perangkat digital lainnya, sehingga toleransi terhadap ketegangan visual relatif lebih baik dibanding generasi sebelumnya. Mereka lebih terbiasa menatap layar dalam durasi panjang, walaupun bukan berarti bebas risiko. Penelitian Hapsari dkk. (2025) menjelaskan bahwa pekerja modern lebih sering melaporkan kelelahan emosional dan overload mental terlebih dahulu sebelum keluhan fisik muncul secara dominan (Hapsari et al., 2025).

Temuan ini didukung penelitian oleh Zhang dan Deng (2025) yang menjelaskan bahwa *digital fatigue* merupakan bentuk kelelahan kognitif

dan emosional akibat tuntutan digital berlebihan yang dapat menurunkan keterikatan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun Generasi Z dekat dengan teknologi, mereka tetap rentan mengalami *digital fatigue* apabila penggunaan teknologi tidak dikelola secara tepat (Zhang & Deng, 2025). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *digital fatigue* pada karyawan Generasi Z lebih banyak berkaitan dengan tekanan mental dan kelelahan berpikir dibandingkan kelelahan fisik semata. Artinya, masalah utama bukan hanya terlalu lama menatap layar, tetapi bagaimana teknologi menciptakan tuntutan kerja yang konstan, distraksi berlebihan, serta kebutuhan untuk selalu responsif. Temuan ini penting karena sering kali perusahaan hanya fokus pada fasilitas digital dan produktivitas, namun kurang memperhatikan beban psikologis karyawan akibat sistem kerja digital. Padahal, jika *digital fatigue* terus meningkat, maka dapat berdampak pada motivasi kerja, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, hingga penurunan kinerja. Perusahaan perlu mulai mengelola budaya kerja digital yang sehat, seperti pengaturan jam komunikasi kerja, batas notifikasi, jeda istirahat layar, serta manajemen beban informasi agar karyawan Generasi Z tetap produktif tanpa mengalami kelelahan digital berlebihan.

2. Tingkat Kinerja Karyawan di Kalangan Generasi Z

Hasil kategorisasi data yang telah disajikan, diketahui bahwa kinerja karyawan pada Generasi Z sebagian besar berada pada kategori sedang,

yaitu sebanyak 98 responden atau sebesar 85,2%. Selanjutnya, kategori rendah berjumlah 17 responden atau sebesar 14,8% dan tinggi 0 responden atau 0%. Penelitian ini tidak ditemukan responden yang berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan Generasi Z berada pada tingkat sedang atau cukup baik, namun belum maksimal.

Kategori sedang dapat dimaknai bahwa responden sudah mampu memenuhi target kerja, menyelesaikan tugas, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan seperti konsistensi hasil kerja, manajemen waktu, dan stabilitas performa. Penelitian Wulur dan Mandagi (2023) menjelaskan bahwa kinerja Generasi Z umumnya cukup baik karena memiliki kemampuan teknologi, cepat belajar, dan adaptif, namun masih membutuhkan arahan organisasi agar performa lebih maksimal (Wulur & Mandagi, 2023). Kategori rendah menunjukkan bahwa sebagian responden belum mampu menampilkan performa kerja secara maksimal. Kondisi ini dapat ditandai dengan hasil kerja yang belum konsisten, produktivitas rendah, keterlambatan menyelesaikan tugas, atau kurang optimal dalam mencapai target kerja. Karyawan pada Generasi Z, kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh masa kerja yang masih relatif singkat, kurangnya pengalaman kerja, proses adaptasi terhadap budaya organisasi, serta tingginya kebutuhan akan bimbingan dan *feedback* langsung dari atasan. Penelitian *Frontiers in Psychology*

menjelaskan bahwa Generasi Z yang baru memasuki dunia kerja sering mengalami fase penyesuaian terhadap ekspektasi organisasi, ritme kerja formal, serta hubungan profesional di tempat kerja (Benitez et al., 2022). Tidak ditemukannya kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum menunjukkan performa yang sangat unggul secara menyeluruh. Hal ini dapat dipengaruhi oleh masa kerja yang relatif masih awal, proses adaptasi karier, tekanan kerja digital, serta kecenderungan Generasi Z yang masih mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian *systematic review* menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung menghargai fleksibilitas, makna kerja, dan *work-life balance* dibanding orientasi kerja tradisional semata (Wulur & Mandagi, 2023). Hal ini memperlihatkan bahwa responden telah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan cukup baik, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan. Faktor pengalaman kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, serta kondisi psikologis juga dapat memengaruhi capaian kinerja seseorang. Penelitian oleh Medina Garrido dkk. (2017) menjelaskan bahwa performa kerja dipengaruhi oleh kondisi kesejahteraan karyawan, dukungan organisasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap sistem kerja modern (Medina Garrido dkk, 2017).

Berdasarkan hasil persentase indikator, diketahui bahwa efisiensi memperoleh nilai tertinggi yaitu sebesar 29,38%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup mampu dalam menggunakan waktu, tenaga,

dan sumber daya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, indikator kuantitas sebesar 20,68%, efektivitas sebesar 20,17%, kualitas sebesar 19,88%, dan ketepatan waktu sebesar 9,88%. Nilai terendah dari indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) pada penelitian ini adalah ketepatan waktu yang menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh distraksi digital, pekerjaan yang menumpuk, serta kurangnya manajemen waktu (Kurniawati & Raharja, 2025).

Indikator tertinggi adalah efisiensi, yang menunjukkan bahwa responden cukup baik dalam menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang terbiasa menggunakan teknologi untuk mempercepat pekerjaan, mencari cara praktis, serta memanfaatkan aplikasi digital agar pekerjaan lebih mudah dan cepat selesai. Penelitian menyebutkan bahwa *technological proficiency* menjadi salah satu kekuatan utama Gen Z dalam dunia kerja (Tani et al., 2020). Indikator kedua adalah kuantitas, yang berarti responden cukup mampu menyelesaikan volume pekerjaan dalam jumlah yang baik. Generasi Z cenderung terbiasa dengan ritme cepat, *multitasking*, dan target kerja dinamis sehingga mampu menghasilkan *output* kerja dalam jumlah cukup tinggi, terutama pada pekerjaan berbasis digital (Benitez et al., 2022).

Indikator ketiga adalah efektivitas, yang menunjukkan kemampuan responden dalam mencapai tujuan kerja sesuai target. Generasi Z umumnya menyukai hasil yang jelas, sistem kerja praktis, dan orientasi *outcome*. Mereka cenderung lebih fokus pada hasil akhir dibanding proses yang terlalu birokratis, sehingga efektivitas menjadi salah satu kekuatan kerja mereka. Penelitian *workplace flexibility* oleh Khan (2025) menyebutkan pada Generasi Z menunjukkan bahwa ketika diberi ruang kerja fleksibel, performa dan pencapaian target meningkat (Khan, 2025). Indikator kualitas berada pada posisi keempat, yang berarti hasil kerja responden sudah cukup baik, namun belum menjadi indikator yang paling dominan. Kondisi ini dapat terjadi karena sebagian besar responden masih berada pada tahap awal pengembangan karier dan pengalaman kerja, sehingga fokus utama cenderung tertuju pada penyelesaian tugas terlebih dahulu dibanding penyempurnaan hasil secara detail. Karyawan dengan masa kerja yang relatif lebih singkat umumnya masih berada pada tahap belajar memahami standar mutu kerja, pola organisasi, serta ekspektasi perusahaan. Penelitian oleh Ludwig (2017) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan masa adaptasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas performa karyawan seiring waktu (Ludwig, 2017).

Indikator terendah adalah ketepatan waktu, yang menunjukkan bahwa masih terdapat kecenderungan keterlambatan atau kurang optimalnya responden dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal

yang telah ditentukan. Rendahnya indikator ketepatan waktu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti distraksi digital, *multitasking*, serta beban kerja yang berubah-ubah. Lingkungan kerja modern, Generasi Z cenderung lebih menekankan hasil kerja dibanding sekadar kepatuhan pada jam kerja yang kaku. Penelitian oleh Bielefeld dkk. (2025) dalam *The Importance of Flexibility at Work for Generation Z in Germany* menjelaskan bahwa Generasi Z memandang fleksibilitas waktu sebagai kebutuhan utama dalam bekerja. Mereka lebih menyukai sistem kerja yang memberi ruang untuk menyesuaikan ritme kerja pribadi, sehingga pola kerja berbasis jam tetap yang ketat sering kali dianggap kurang menarik. Kondisi ini dapat berpengaruh pada kedisiplinan waktu apabila organisasi tidak memiliki sistem kontrol kerja yang jelas (Bielefeld et al., 2025).

Penelitian oleh Salem (2025) dalam *Designing Future-Ready Workplaces* menemukan bahwa preferensi Generasi Z terhadap *hybrid work*, *remote work*, dan *flexible hours* berkaitan erat dengan kebutuhan akan otonomi kerja. Ketika individu lebih berorientasi pada kebebasan mengatur cara kerja sendiri, indikator ketepatan waktu konvensional terkadang menjadi kurang dominan dibanding pencapaian target kerja (Salem, 2025). Rendahnya indikator ketepatan waktu dalam penelitian ini tidak selalu menunjukkan rendahnya tanggung jawab kerja, tetapi lebih menggambarkan adanya perubahan orientasi kerja pada Generasi Z, yaitu dari budaya kerja yang menekankan kehadiran tepat waktu

menuju budaya kerja yang lebih menekankan produktivitas, fleksibilitas, dan hasil akhir pekerjaan. Setelah melihat perbandingan dari berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z berada pada kategori sedang, dengan kekuatan utama pada indikator efisiensi kerja.

3. Pengaruh *Digital Fatigue* Terhadap Kinerja Karyawan di Kalangan Generasi Z

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *digital fatigue* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian diterima. Koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar -0,320. Artinya, setiap peningkatan satu satuan *digital fatigue* akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,320. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat berlawanan arah. Semakin tinggi *digital fatigue* yang dialami karyawan, artinya, semakin rendah tingkat kinerjanya. Sebaliknya, apabila *digital fatigue* menurun, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Malino et al. (2020) yang menjelaskan bahwa *technostress* dan kelelahan digital dapat menurunkan produktivitas, keterlibatan kerja, dan performa karyawan (Malino et al., 2020). Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,291 menunjukkan bahwa *digital fatigue* memberikan pengaruh sebesar 29,1% terhadap kinerja

karyawan. Sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, stres kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Besarnya persentase faktor di luar *digital fatigue* menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan variabel yang kompleks dan multidimensional, sehingga tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja. Terdapat berbagai faktor lain yang turut berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, budaya organisasi, serta faktor individual lainnya. Meskipun begitu, *digital fatigue* tetap terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif (-0,320), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *digital fatigue* yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerjanya. *Digital fatigue* dapat dipahami sebagai salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja, meskipun bukan merupakan satu-satunya faktor dominan.

Karyawan Generasi Z pada temuan ini juga menunjukkan bahwa meskipun kelompok ini dikenal memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi karena tumbuh berdampingan dengan perkembangan digital, mereka tetap memiliki risiko mengalami kelelahan digital. Kemampuan adaptasi terhadap teknologi

memungkinkan sebagian karyawan Generasi Z untuk tetap mempertahankan performa kerja pada aspek tertentu, seperti efisiensi kerja. Hal ini dapat menjelaskan mengapa pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja berada pada tingkat sedang, sementara pengaruh faktor lain terhadap kinerja justru lebih besar. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dengan mengurangi *digital fatigue*, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang memengaruhi performa kerja secara lebih luas. Adanya hal ini, perusahaan atau instansi perlu menerapkan strategi yang komprehensif, seperti pengelolaan beban kerja yang seimbang, pemberian dukungan psikologis, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan suportif agar kinerja karyawan dapat tetap optimal.

Indikator *digital fatigue* stres mental menjadi yang tertinggi (34,34%). Hal ini menunjukkan bahwa dampak paling besar dari kelelahan digital lebih banyak dirasakan pada sisi psikologis, seperti merasa jenuh, tertekan, kewalahan informasi, dan sulit menenangkan pikiran. Penelitian oleh Supriyadi (2025) menjelaskan bahwa kondisi ini wajar karena pekerjaan digital sering menuntut respon cepat, *multitasking*, serta koneksi terus-menerus (Supriyadi et al., 2025). Indikator *digital fatigue* yang diduga paling memengaruhi kinerja adalah stres mental dan kelelahan kognitif. Ketika karyawan mengalami tekanan mental dan sulit fokus, maka pekerjaan cenderung terlambat,

hasil kurang maksimal, serta produktivitas menurun. Indikator kinerja yang paling rentan terdampak adalah ketepatan waktu, yang dalam penelitian ini menjadi nilai terendah (9,88%) (Hanna, 2025).

Indikator efisiensi tetap menjadi nilai tertinggi pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mengalami *digital fatigue*, Generasi Z masih memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang baik sehingga tetap mampu bekerja cepat dan praktis. Penelitian oleh Dewi dkk (2026) menyebutkan bahwa sebagai generasi yang tumbuh bersama teknologi, mereka cenderung lebih mudah menggunakan sistem digital dibanding generasi sebelumnya. Apabila penggunaan teknologi terlalu berlebihan, efisiensi tersebut dapat menurun akibat kelelahan digital (Dewi et al., 2026). Secara menyeluruh, penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi memang membantu pekerjaan, tetapi penggunaan berlebihan justru menimbulkan *digital fatigue* yang berdampak pada penurunan kinerja. Adanya hal ini perusahaan perlu mengatur beban kerja digital, memberi waktu istirahat yang cukup, dan menciptakan lingkungan kerja sehat agar performa karyawan Generasi Z tetap optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Nugraha dan Andjarwati (2025) yang menyatakan bahwa *digital fatigue* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kelelahan digital dapat menurunkan fokus, motivasi kerja, serta produktivitas pegawai (Nugraha dan Andjarwati., 2025).

Selanjutnya, penelitian lain yang dilakukan oleh Sholikhah (2025) juga memperlihatkan bahwa *digital fatigue* memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami kelelahan digital cenderung sulit berkonsentrasi dan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan (Sholikhah, 2025).

Selain itu, penelitian oleh Supriyadi dan Sulistiasih menunjukkan bahwa *digital fatigue* yang tinggi dapat menurunkan keterlibatan kinerja karyawan. Rendahnya keterlibatan kinerja akan berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja (Supriyadi et al., 2025). Temuan dalam penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Handayani dkk. (2025) yang memperlihatkan bahwa *digital fatigue* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan digital yang dialami oleh karyawan, maka semakin menurun produktivitas dan efektivitas kerja yang dihasilkan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *digital fatigue* juga terbukti memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan variabel lain dalam menjelaskan penurunan kinerja karyawan (Handayani et al., 2025).

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa penggunaan teknologi digital memang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi apabila digunakan secara berlebihan justru dapat menimbulkan kelelahan. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya konsentrasi, semangat kerja, dan kualitas hasil kerja. Generasi Z sebagai generasi

yang selalu menggunakan teknologi tetap memiliki risiko mengalami *digital fatigue*. Tuntutan untuk selalu terhubung, banyaknya notifikasi, serta banyaknya pekerjaan yang dilakukan secara *online* (daring) menjadi faktor yang dapat memicu kelelahan digital. Adanya hal ini perusahaan ataupun instansi perlu mengatur beban kerja digital secara seimbang, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat agar kinerja karyawan tetap optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja karyawan di kalangan Generasi Z, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat *digital fatigue* karyawan Generasi Z berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kelelahan akibat penggunaan perangkat digital dalam pekerjaan sehari-hari. Indikator yang paling dominan dalam penelitian ini adalah stres mental.
2. Tingkat kinerja karyawan Generasi Z berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden masih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cukup baik, tetapi hasilnya belum maksimal. Beberapa indikator yang masih perlu diperhatikan yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas hasil kerja, serta efektivitas dalam bekerja.
3. *Digital fatigue* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Artinya, semakin tinggi *digital fatigue* yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerjanya. Sebaliknya, apabila *digital fatigue* dapat dikendalikan dengan baik, maka kinerja karyawan berpotensi meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian terhadap tingginya stres mental sebagai indikator *digital fatigue* yang paling dominan. Perusahaan juga dapat mengatur beban kerja digital secara lebih seimbang, membatasi komunikasi pekerjaan di luar jam kerja, serta mengurangi rapat daring yang tidak terlalu penting. Perusahaan juga dapat menyediakan program pendampingan psikologis, pelatihan manajemen stres, atau kegiatan yang mendukung kesehatan mental karyawan. Langkah tersebut, diharapkan dapat membuat tingkat *digital fatigue* menurun dan kinerja karyawan meningkat bagi karyawan Generasi Z. Perusahaan juga perlu memperhatikan indikator kinerja ketepatan waktu, karena indikator ini memperoleh nilai paling rendah dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek pengelolaan waktu masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan karakteristik Generasi Z yang hidup berdampingan dengan teknologi digital dan terbiasa menerima banyak informasi secara bersamaan. Situasi tersebut dapat memunculkan distraksi yang berpengaruh terhadap fokus dan pengaturan prioritas kerja. Adanya hal ini, perusahaan dapat membantu karyawan melalui pelatihan manajemen waktu, penetapan target kerja yang jelas, serta sistem kerja

yang lebih terstruktur agar penyelesaian tugas dapat dilakukan secara lebih tepat waktu.

2. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z diharapkan dapat lebih bijak dalam menggunakan perangkat digital selama bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan manajemen waktu yang baik, seperti mengatur prioritas pekerjaan dan mengurangi penggunaan gadget untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Penting juga untuk memberikan waktu istirahat sejenak dari layar *gadget* di sela-sela pekerjaan agar mata dan pikiran tidak mudah lelah. Karyawan juga perlu mengurangi kebiasaan *multitasking* yang berlebihan, menjaga pola tidur yang cukup, serta meluangkan waktu untuk relaksasi agar tekanan mental dapat berkurang. Kondisi fisik dan mental yang lebih terjaga, diharapkan *digital fatigue* dapat diminimalkan sehingga kinerja kerja tetap optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti *burnout*, motivasi kerja, kepuasan kerja, *work engagement*, *work-life balance* dan lain sebagainya. Penelitian berikutnya juga dapat difokuskan pada bidang pekerjaan tertentu agar diperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai *digital fatigue* dalam lingkungan kerja modern. Lebih lanjut, penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam menjelaskan secara

lebih rinci perbedaan pada tiap tingkat *digital fatigue*, baik rendah, sedang, maupun tinggi. Kategorisasi yang digunakan masih berdasarkan hasil pengolahan data kuantitatif, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi yang benar-benar dialami karyawan di setiap tingkat tersebut. Misalnya, seperti apa gambaran karyawan dengan tingkat *digital fatigue* sedang dalam kesehariannya, atau bagaimana bentuk kelelahan yang dirasakan pada tingkat tinggi dan rendah dalam aktivitas kerja. Maka karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pendekatan yang lebih mendalam, seperti metode kualitatif atau *mix method*, agar bisa menggali pengalaman responden secara lebih utuh. Hasil penelitian yang diharapkan tidak hanya berhenti pada angka atau kategori, tetapi juga mampu memberikan gambaran yang lebih nyata sesuai dengan kondisi di lapangan terkait *digital fatigue* dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1) 64-66.
- Aeni, R. N., Karmila, M., & Pauzy, D. M. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2) 93.
- An, R., Qian, G., Mumtaz, A., Alotaibi, K. A., & Wang, X. (2025). Digital Fatigue and Academic Resilience Among University Students with Grit and Flexibility as Mediators. *Scientific Reports Article in Press*. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-29313-7>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Agung, Y., & Nugroho, W. (2025). A Systematic Literature Review on Workplace Expectations and Behavioral Characteristics of Generation Z Employees Tinjauan Literatur Sistematis tentang Harapan Tempat Kerja dan Karakteristik Perilaku Karyawan Generasi Z. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 14(3), 367–375. <https://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v14i3>
- Aini,. (2019). Gambaran Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Kabupaten Jember). *Jurnal Insight Fakultas Universitas Muhammadiyah Jember*, 15(1), 137–151. <https://doi.org/10.32528/ins.v15i1.1938>
- Almakrob, A. Y., & Alduais, A. (2026). Digital Stress : Insights from Bibliometric , Scientometric , Meta-Analytic and Thematic Analyses. *Healthcare MDPI*, 14(823), 1–23. <https://doi.org/10.3390/healthcare14060823>
- Anwar, W. P., Wahyono, G. B., & Imron, M. (2025). Impact of Organizational Culture and Work Ethic on Employee Performance with Commitment as a Mediating Factor Among Generation Z Employees. *Ranah Research Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 8(1), 350–358. <https://doi.org/10.38035/rj.v8i1>
- Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal Overload : A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. *Technology, Mind and Behavior*, 1(3), 1–13. <https://doi.org/10.1037/tmb0000030>
- Benítez-márquez, M. D., Sánchez-teba, E. M., Bermúdez-gonzález, G., & Núñez-rydman, E. S. (2022). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace : A Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12(736820),

1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>

- Bielefeld, L., Fuchs, O., Pfeiffer, H., Lorenz, E., & Poslawski, K. (2025). The Importance of Flexibility at Work for Generation Z in Germany. *Journal of Economics, Management and Trade*, 31(9), 102–119. <https://doi.org/10.9734/jemt/2025/v31i91352>
- Bondanini, G., Giovanelli, C., & Mucci, N. (2025). The Dual Impact of Digital Connectivity: Balancing Productivity and Well-Being in the Modern Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health MDPI*, 22(845), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph22060845>
- Dahlan, H., Tanjungpura, U., & Barat, K. (2024). Tingkat Kelelahan Teknologi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Sambas. *Strategi Navigasi Pendidikan Inklusif Untuk Meningkatkan SDM yang berkualitas dan Berdaya Saing Seminar Nasional Pendidikan (SNP) 2024 Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura*. 66–75. hestidahlan76@gmail.com
- Demir, Y., Dağ, E., Nal, B., & Nal, M. (2025). Determinants of Nurses ' Job Performance : the Interaction of Perceived Occupational Stress , Psychological Safety , and Digital Fatigue. *BMC Nursing*, 24(1443). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-04055-z>
- Dewi, S. P., Mardi, & Aminah, H. (2026). Understanding Digital Fatigue in the Workplace: A Systematic Literature Review. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 9(1), 8275–8282.
- Edinna, M., & Management, P. (2024). Etos Kerja dalam Kinerja Karyawan Generasi Z di Daerah Khusus Ibukota Jakarta. *Journal of Management Branding*, 1(2), 112–117. jurnal.pps.unimaju.ac.id/index.php/JMB
- Fauville, G., Luo, M., Queiroz, A. C. M., & Bailenson, J. N. (n.d.). Nonverbal Mechanisms Predict Zoom Fatigue and Explain Why Women Experience Higher Levels than Men. 1–18. <https://ssrn.com/abstract=3820035>
- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., & Hidayatullah, R. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian , Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran : Jurnal Pendidikan dan Bahasa*, 2(2). <https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1563>
- Halizah, N. (2024). Kinerja Generasi Z : Faktor Disiplin , Lingkungan , dan Keterampilan Kerja. *MELATI: Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 41(2), 137–151. <https://doi.org/10.58906/melati.v41i2.146>
- Handayani, S., Adawia, P. R., & Sazly, S. (2025). Pengaruh Prokrastinasi Digital dan Digital Fatigue terhadap Kinerja Karyawan Pada CV . Speaking Partner Kediri. 749–759.

- Hanna, K. (2025). Technostress and Cognitive Fatigue : Reducing Digital Strain for Improved Employee Well-Being : A Literature Review. *Multidisciplinary REVIEWS*, <https://doi.org/10.31893/multirev.2025380>
- Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2). <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ibrahim, A. R., Ibrahim, R., & Ibrahim, S. (2025). The Influence of Work from Home on Technostress in Generation Z : A Systematic Review, *Cognicia*, 13(2), 135-141. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v13i2.42150>
- Ioannou, A. (2023). Mindfulness and Technostress in the Workplace : A Qualitative Approach. *Frontiers in Psychology*, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1252187>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. e-journal.upr.ac.id
- Kartika, L. A., Gularso, K., & Pangaribuan, C. H. (2025). The Influence of Digital Fatigue and Occupational Stress on Quiet Quitting in Generation Y and Z in the Agency Industry. *JMI Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 201–215. <https://jmi.rivierapublishing.id/>
- Kartika, R., Hapsari, M., Nisa, M. A., Wigati, A. (2025). Tantangan Digital Fatigue pada Pekerja Wanita di Era Teknologi Berkelanjutan Menggunakan Systematic Literature Review. *Proceeding of Indonesian Conference on Occupational Safety, Health, and Enviroment (INCOSHET)*, 2(1), 75–85.
- Khan, H. (2025). Balancing the Scales : The Impact of Workplace Flexibility on Gen Z Employees ' Performance and Well-Being in the Banking Sector. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 15(3), 231–246. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v15-i3/26081>
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136–146.
- Khusuma, S. A., & Kodrat, D. S. (2025). Kelelahan Digital dan Kreativitas: Menyelidiki Peran Empowerment dalam Hubungan antara Digital Fatigue dan Kreativitas. *Journal Of Economics And Management Scienties*, 335. <https://jems.ink>

- Lamsir, S. (2025). Digital Fatigue and Its Impact on Mental Health in Work-From-Home Workers. *Oshada; Jurnal Kesehatan*, 2(6), 153–164. <https://doi.org/10.62872/sxxnth96>
- Ludwig, B. (2017). How Smart are Smart Environments ?, *Künstliche Intelligenz*, 31(3), 223–225. <https://doi.org/10.1007/s13218-017-0500-1>
- Maswar. (2017). Analisis Statistik Deskriptif Nilai Uas Ekonometrika Mahasiswa dengan Program SPSS 23 & Eview 8.1, *JPII*. 1(2). maswar.febi@gmail.com
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(1). 15-31. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Mokosolang, M., Liando, D. M., & Sampe, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara. *JURNAL GOVERNANCE*, 1(1), 4.
- Setyawati, R. D., Happy, N., & Murtianto, Y. H. (2017). Instrumen Angket Self-Esteem Mahasiswa Ditinjau dari Validitas dan Reliabilitas. *Phenomenon : Jurnal Pendidikan MIPA*. 07(2), 174–186. <http://phenomenon@walisongo.ac.id>
- Miftachul, H. (n.d.). *S t a t i s t i k 2*. 2–127. Malang : Stikeswch
- Miskiyya, E. L., Alfianto, E. A., & Pasuruan, U. Y. (2026). Pengaruh Kemandirian Kerja, Soft Skill dan Kesiapan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi pada Karyawan Generasi Z di PT Ray Chain Shoes Indonesia Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 5(1), 25–40.
- Murugan, K., & M, M. R. (2024). A Study on Reducing Digital Fatigue in Remote Work. *International Journal of Foreign Trade and International Business*, 6(2), 153–159. <https://doi.org/10.33545/26633140.2024.v6.i2b.130>
- Mutiawati, E. V. (2024). The Significant Impact of Workplace Environment on Gen Z Performance in Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 28–41. <https://doi.org/10.46806/jm.v13i1.1096>
- Nabila, A., & Djunaidi, Z. (2023). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Zoom Fatigue pada Pekerja. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 2404–2413.
- Nahrisah, E., Chairunnisa, T. L. T., & Lestari, N. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *JAMEK (Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 04(03), 407–415.
- Nisa, E. N. C. K., & Pratiwi, R (2026). Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Perusahaan PT Pharos Tbk. *Ikraith-*

- Humaniora*, 10(2), 243–249. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v10i2>
- Noenoek, B. M. (2024). Analisis Pengaruh Beban Tugas Akademik dan Digital Fatigue terhadap Prestasi Akademik Siswa. *Edu Cendikia Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(3), 1846–1852. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5632>
- Novitas, S., & Prapanca, D. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV . Homecare Medis. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pendidikan (JEBP)*, 3(4), 265–275. <https://doi.org/10.17977/um066v3i42023p265-275>
- Nugraha, P. A. D., Andjarwati, T. (2025). Pengaruh Quiet Quitting, Digital Fatigue, Employee Resilience terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Keuangan PT.PLN-Unit Induk Transmisi JBM. *Gemah Ripah : Jurnal Bisnis*, 05(04), 420–430.
- Nuralmi, A. A., Abdurrazaq, M. N., & Maulana, I. (2024). Kondisi Information Overload pada Mahasiswa IAI AL-AZIS Akibat Penggunaan Media Sosial yang Tidak Sehat. *Jurnal Syntax DMIRATION*, 5(12), 5580–5596.
- Nafchi, M. Z. (2025). Digital Fatigue and Gamification: A Systematic Literature Review. *sciendo ACC Journal*, 31(2), 60. 10.2478/acc-2025-0010
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Tangerang: Media Edu Pustaka.
- Pramono, G. P. (2025). *Manajemen Karyawan : Kelelahan Fisik, Mental, dan Emosional*. Semarang: WeHa Press.
- Pratama, H. C. (2012). *Cyber Smart Parenting : Kiat Sukses Menghadapi dan Mengasuh Generasi Digital Cet. 1*. Bandung: PT. Visi Anugerah Indonesia.
- Putra, D. W., & Uyun, K. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kegiatan Belajar Mengajar Siswa Kelas VII A di Mts Negeri 5 Jember, *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 83–92.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2(1), 17-19.
- Rofiudin, M., Shabry, M., & Juniarsa, N. (2022). Pengaruh Harga dan Fitur Layanan terhadap Minat Beli Konsumen Tokopedia Pasca Covid 19 di Malang Raya. *Inspirasi Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 19(2), 726.
- Ramdani, M., & Destiwati, R. (2025). The Effect of Digital Communication Load on the Mental Health of Gen Z Employees in Educational Institutions with

- Fear of Missing Out as a Mediation Variable. *Eduvest Journal of Universal Studies*, 5(12), 14246–14261. <http://eduvest.greenvest.co.id>
- Ramos-rodríguez, A. R. (2017). Relationship Between Work-Family Balance, Employee Well-Being, and Job Performance. 1–35.
- Razen, E. R., & Sulistiyaningsih, R. (2023). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Generation Z Employees in DKI Jakarta After the COVID-19 Pandemic. *KnE Social Sciences*, 2023(1), 1–18. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i19.14343>
- Santosa, K. I. P., & Safuan (2025). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bekasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 3664–3679. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1767>
- Savitri, M. K., Buntara, A., Herbawani, C. K., & Simanjorang C. (2024). Faktor Risiko Kelelahan Mata pada Karyawan Pengguna Komputer : Sebuah Studi Cross-Sectional. *Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*, 5(2), 89–96. <https://doi.org/10.24123/kesdok.v5i2.6047>
- Septiansyah, M., Wijayanto, A. (2012). *Kesesuaian antara Job Desk Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z*. 530–555. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.376> QRCBN 62-6861-4243-013
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *E-Qien Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14-25.
- Salem, M. R. M. (2025). Designing Future - Ready Workplaces : How Gen Z ' s Preferred Work Type Influence Retention Intention ; Mediating Role of Perceived Autonomy in Malaysian SMEs. *Future Bussines Journal*, 11(211). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00643-2>
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 433.
- Sari, R. A. A. R. P., Putra, F. I. F. S., Suryawijaya, T. W. E., Reza, A., & Kristina, E. (1875). Kerja di Rumah tapi Tertekan : Implikasi Work From Home , Tekanan Kerja , Kelelahan Digital terhadap Produktivitas Generasi Sandwich. *Modus*, 37(2), 282–299.
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik pada Regresi Linier Beganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2), 103.
- Sholikhah, N. (2025). Digital Fatigue and Employee Performance in the Era of Hyperconnectivity: A Critical Review of Leadership Interventions. *JiHR*

Journal of Idealistic Human Resources, 1(1),
[https://doi.org/10.70764/gdpu-jihhr.2025.1\(1\)-03](https://doi.org/10.70764/gdpu-jihhr.2025.1(1)-03)

Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiono, Wigati, E., Winarno, S. B., & Panghastuti, T. (2025). Analisis Paparan Digital Fatigue pada Generasi Z untuk Mendukung Produktivitas Sehat di Era Digital. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis*, 2(2). 370-387. <https://doi.org/10.61132/prosemnasimkb.v2i2.206>

Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z dan Dampak Produktivitas Kerja pada Dunia Kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37–43. <https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>

Sumaryan, H. I., Rumambi, F., & Rante, J. Z. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pelayanan Prima di Rumah Sakit Permata. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 4012. [10.34127/jrlab.v14i3.1824](https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1824)

Supriyadi, T., Sulistiasih, S., Rahmi, K. H., Pramono, B., & Fahrudin, A. (2025). Review Article The Impact of Digital Fatigue on Employee Productivity and Well-Being: A Scoping Literature Review. *Environment and Social Psychology*, 10(2), 1–13. <https://doi.org/10.59429/esp.v10i2.3420>

Suryawijaya, T. W. E., & Putri, A. A. (2025). Tantangan Generasi Sanwich: Kelelahan Digital dan Produktivitas dalam Kerja Virtual. *JPI: Jurnal Pemuda Indonesia*, 2(1), 107–127.

Syahwa, T. R., Bimayuda, R., & Kusmawati, A. (2025). Burnout Digital: Keterhubungan Konstan pada Mental Gen Z, *Jurnal Sadewa : Publikasi Ilmu Pendidikan, Pembelajaran dan Ilmu Sosial*, 3(4), 1-9. <https://doi.org/10.61132/sadewa.v3i4.2352>

Wijaya, F. V., Gobai, F. A., Suciawan, A. G., Biondy, M., & Ardyan, E. (2025). Kelelahan Digital Di Era Media Sosial: Studi tentang Kelebihan Informasi, Kecemasan, dan *Fear Of Missing Out* (FOMO). *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 5(1), 1274. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>

Wulur, L., & Mandagi, D. W. (2023). Employee Performance 2.0: Antecedents and Cousequences of Gen Z Employees Performance. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 224–240.

Yasiroh, Y. Y., Suhada. (2025). The Impact of Stress Due to Remote Working (Teleworking) Caused by Tecnostress on Employee Satisfaction, Anxiety, and Performance in DIY. *International Journal of Economics and Management Research*, 433. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i3.567>

- Yu, S., Zhu, X., & He, Q. (2020). An Assessment of Urban Park Access Using House-Level Data in Urban China : Through the Lens of Social Equity. *International Journal of Environmental Research and Public Health MDPI*, 1–19. 10.3390/ijerph17072349
- Zhang, X., & Deng, G. (2025). Protecting Work Engagement from Digital Fatigue : the Contingent Roles of Leadership Style and Network Ties. *Frontiers in Psychology*. 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1645057>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Variabel

Skala Digital Fatigue

No.	Item	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa tertekan ketika harus terus-menerus terhubung dengan perangkat digital.				
2.	Saya merasa kewalahan secara mental akibat banyaknya informasi digital.				
3.	Saya merasa cemas akibat penggunaan teknologi digital dalam waktu lama.				
4.	Saya tetap merasa tenang meskipun harus berinteraksi dengan media digital sepanjang hari.				
5.	Paparan informasi digital tidak memengaruhi kondisi emosional saya.				
6.	Saya mengalami mata kering atau perih akibat terlalu lama menatap layar				
7.	Saya mengalami pusing atau sakit kepala setelah bekerja menggunakan perangkat digital.				
8.	Penggunaan perangkat digital tidak menimbulkan gangguan pada mata saya.				
9.	Saya tidak mengalami ketidaknyamanan pada mata meskipun menatap layar dalam waktu lama.				
10.	Saya kesulitan berkonsentrasi setelah terlalu lama menggunakan teknologi digital.				
11.	Saya menyelesaikan tugas dengan lebih lambat akibat penggunaan perangkat digital.				
12.	Saya merasakan penurunan kemampuan berpikir setelah terpapar aktivitas digital dalam waktu lama.				
13.	Saya tetap mampu berpikir, memproses informasi, dan memecahkan masalah dengan baik meskipun menggunakan perangkat digital secara terus-menerus.				
14.	Aktivitas digital tidak memengaruhi kemampuan saya dalam memproses informasi.				

Skala Kinerja Karyawan

No.	Item	STS	TS	S	SS
1.	Saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun terganggu oleh aktivitas digital.				
2.	Saya mampu menjaga kualitas kerja meskipun sering merasa lelah karena penggunaan perangkat digital.				
3.	Saya tetap fokus bekerja walaupun terganggu membuka media sosial di tengah jam kerja.				
4.	Saya dapat menjaga konsistensi kinerja meskipun mengalami kelelahan karena interaksi digital yang intensif.				
5.	Saya bisa memprioritaskan tugas penting meskipun ada banyak distraksi digital.				
6.	Saya mampu mempertahankan produktivitas walaupun mengalami kejenuhan akibat penggunaan teknologi digital				
7.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu terdistraksi oleh ponsel atau perangkat digital lainnya.				
8.	Saya mampu bekerja secara efisien walaupun sering menerima notifikasi digital di luar kepentingan kerja				
9.	Saya tetap mempertahankan produktivitas meski merasa jenuh akibat aktivitas digital non-pekerjaan				
10.	Saya tetap menunjukkan performa kerja yang baik meskipun terganggu oleh aktivitas digital non-pekerjaan.				

Lampiran 2 Surat Pernyataan Penilaian Alat Ukur

Penilai 1

[illegible]

Penilai 2

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI RATER

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rofiqah, M.Pd
Pekerjaan : Dosen
NIP/NIDN : 196709282001122002

Menyatakan bersedia menjadi rater untuk skala *Digital Fatigue* yang akan digunakan dalam menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Pengaruh *Digital Fatigue* Terhadap Kinerja Karyawan Di Kalangan Generasi Z” yang disusun oleh .

Nama : Tsinta Farhatun Nisak
NIM : 220401110251

Adapun catatan yang diberikan untuk skala *Digital Fatigue* adalah sebagai berikut :

Malang, 02 Februari 2026

Rate of,

Penilai 3



SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI RATER

Saya yang bertandatangan di bawah ini.

Nama : Agus Suseno
Pekerjaan : Laboran
NIP/NIDN :

Menyatakan bersedia menjadi rater untuk skala *Digital Fatigue* yang akan digunakan dalam menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Pengaruh *Digital Fatigue* Terhadap Kinerja Karyawan Di Kalangan Generasi Z" yang disusun oleh :

Nama : Tsinta Farhatun Nisak
NIM : 220401110251

Adapun catatan yang diberikan untuk skala *Digital Fatigue* adalah sebagai berikut :

- ①. Perbaiki diksi untuk item nomor 5, 8, 10, 13, dan 15.
- ②. Secara keseluruhan item mudah dipahami.

Malang, 02 Februari 2026
Rater,


Agus Suseno

Lampiran 3 Hasil Penilaian *Professional Judgement*

Penilai 1

PENILAIAN BUTIR AITEM
Skala Digital Fatigue

Skala ini akan diberikan kepada Karyawan Di Kalangan Generasi Z

Indikator	Definisi	Aitem	Skor (1-3)			Saran Perbaikan
			TR	KR	R	
Stres Mental	Stres mental merujuk pada tekanan psikologis yang dialami individu akibat beban informasi yang berlebihan selama menggunakan perangkat digital.	1) Saya merasa tertekan ketika harus terus-menerus terhubung dengan perangkat digital.			✓	
		2) Saya merasa kewalahan secara mental akibat banyaknya informasi digital.			✓	
		3) Saya merasa cemas akibat penggunaan teknologi digital dalam waktu lama.			✓	
		4) Saya tetap merasa tenang meskipun harus berinteraksi dengan media digital sepanjang hari.			✓	
		5) Paparan informasi digital tidak memengaruhi kondisi emosional saya.			✓	
Ketegangan Mata	Ketegangan mata adalah kondisi kelelahan atau iritasi pada mata akibat paparan layar digital dalam jangka waktu lama	6) Mata saya terasa lelah setelah menggunakan perangkat digital dalam waktu lama.			✓	

		7) Saya mengalami mata kering atau perih akibat terlalu lama menatap layar.			✓	
		8) Saya mengalami pusing atau sakit kepala setelah bekerja menggunakan perangkat digital.			✓	
		9) Penggunaan perangkat digital tidak menimbulkan gangguan pada mata saya.			✓	
		10) Saya tidak mengalami ketidaknyamanan pada mata meskipun menatap layar dalam waktu lama.			✓	
Kelelahan Kognitif	Kelelahan kognitif merupakan kondisi di mana kemampuan berpikir, memproses informasi, dan memecahkan masalah menurun akibat aktivitas mental yang berlebihan	11) Saya kesulitan berkonsentrasi setelah terlalu lama menggunakan teknologi digital.			✓	
		12) Saya menyelesaikan tugas dengan lebih lambat akibat penggunaan perangkat digital.			✓	
		13) Saya merasakan penurunan kemampuan berpikir setelah terpapar aktivitas digital dalam waktu lama.			✓	
		14) Saya tetap mampu berpikir, memproses informasi, dan memecahkan masalah			✓	

		dengan baik meskipun menggunakan perangkat digital secara terus-menerus			✓	
		15) Aktivitas digital tidak memengaruhi kemampuan saya dalam memproses informasi.			✓	

Penilai 2

PENILAIAN BUTIR AITEM Skala Digital Fatigue

Skala ini akan diberikan kepada Karyawan Di Kalangan Generasi Z

Indikator	Definisi	Aitem	Skor (1-3)			Saran Perbaikan
			TR	KR	R	
Stres Mental	Stres mental merujuk pada tekanan psikologis yang dialami individu akibat beban informasi yang berlebihan selama menggunakan perangkat digital.	1) Saya merasa tertekan ketika harus terus-menerus terhubung dengan perangkat digital.			3	
		2) Saya merasa <u>(kelebihan)</u> secara mental akibat banyaknya informasi digital.				Perbaikan
		3) Saya merasa cemas akibat penggunaan teknologi digital dalam waktu lama.			3	
		4) Saya tetap merasa tenang meskipun harus berinteraksi dengan media digital sepanjang hari.			3	
		5) Paparan informasi digital tidak memengaruhi kondisi emosional saya.			3	
Ketegangan Mata	Ketegangan mata adalah kondisi kelelahan atau iritasi pada mata akibat paparan layar digital dalam jangka waktu lama	6) Mata saya terasa lelah setelah menggunakan perangkat digital dalam waktu lama.			3	

		7) Saya mengalami mata kering atau perih akibat terlalu lama menatap layar.			3	
		8) Saya mengalami pusing atau sakit kepala setelah bekerja menggunakan perangkat digital.			3	
		9) Penggunaan perangkat digital tidak menimbulkan gangguan pada mata saya.			3	
		10) Saya tidak mengalami ketidaknyamanan pada mata meskipun menatap layar dalam waktu lama.			3	
Kelelahan Kognitif	Kelelahan kognitif merupakan kondisi di mana kemampuan berpikir, memproses informasi, dan memecahkan masalah menurun akibat aktivitas mental yang berlebihan	11) Saya kesulitan berkonsentrasi setelah terlalu lama menggunakan teknologi digital.			3	
		12) Saya menyelesaikan tugas dengan lebih lambat akibat penggunaan perangkat digital.			3	
		13) Saya merasakan penurunan kemampuan berpikir setelah terpapar aktivitas digital dalam waktu lama.			3	
		14) Saya tetap mampu berpikir, memproses informasi, dan memecahkan masalah			3	

		dengan baik meskipun menggunakan perangkat digital secara terus-menerus.			3	
		15) Aktivitas digital tidak memengaruhi kemampuan saya dalam memproses informasi.			3	

Penilai 3

PENILAIAN BUTIR AITEM					
Skala ini akan diberikan kepada Karyawan Di Kalangan Generasi Z					
Indikator	Definisi	Aitem	Skor (1-3)		
			TR	KR	R
Stres Mental	Stres mental merujuk pada tekanan psikologis yang dialami individu akibat beban informasi yang berlebihan selama menggunakan perangkat digital.	1) Saya merasa tertekan ketika harus terus-menerus terhubung dengan perangkat digital.			3
		2) Saya merasa kewalahan secara mental akibat banyaknya informasi digital.			3
		3) Saya merasa cemas akibat penggunaan teknologi digital dalam waktu lama.			3
		4) Saya tetap merasa tenang meskipun harus berinteraksi dengan media digital sepanjang hari.			3
		5) Paparan informasi digital tidak memengaruhi kondisi emosional saya.		2	"kurang dapat diskriminasi item" paparan informasi digital terus-menerus tidak ...
Ketegangan Mata	Ketegangan mata adalah kondisi kelelahan atau iritasi pada mata akibat paparan layar digital dalam jangka waktu lama	6) Mata saya terasa lelah setelah menggunakan perangkat digital dalam waktu lama.			3

		7) Saya mengalami mata kering atau perih akibat terlalu lama menatap layar.			3	
		8) Saya mengalami pusing atau sakit kepala setelah bekerja menggunakan perangkat digital. (daya diskriminasi kurang)		2		Menggunakan perangkat digital selama jam
		9) Penggunaan perangkat digital tidak menimbulkan gangguan pada mata saya.			3	
		10) Saya tidak mengalami ketidaknyamanan pada mata meskipun menatap layar dalam waktu lama.		2		(alangkah baiknya disebutkan durasi paparan layar berapa jam)
Kelelahan Kognitif	Kelelahan kognitif merupakan kondisi dimana kemampuan berpikir, memproses informasi, dan memecahkan masalah menurun akibat aktivitas mental yang berlebihan	11) Saya kesulitan berkonsentrasi setelah terlalu lama menggunakan teknologi digital.			3	
		12) Saya menyelesaikan tugas dengan lebih lambat akibat penggunaan perangkat digital.			3	
		13) Saya merasakan penurunan kemampuan berpikir setelah terpapar aktivitas digital dalam waktu lama.		2		(duaan?)
		14) Saya tetap mampu berpikir, memproses informasi, dan memecahkan masalah			3	

		dengan baik meskipun menggunakan perangkat digital secara terus-menerus				
		15) Aktivitas digital tidak memengaruhi kemampuan saya dalam memproses informasi.		2		(seperti scroll 4x dok)

Lampiran 4 Hasil Aiken's V

Skala *Digital Fatigue*

Aitem	Rater			S1	S2	S3	$\sum s$	n(c-1)	V	Ket
	I	II	III							
Aitem 1	3	3	3	2	2	2	6	6	1	TINGGI
Aitem 2	3	2	3	2	1	2	5	6	0,833333	TINGGI
Aitem 3	3	3	3	2	2	2	6	6	1	TINGGI
Aitem 4	3	3	3	2	2	2	6	6	1	TINGGI
Aitem 5	2	3	3	1	2	2	5	6	0,833333	TINGGI
Aitem 6	3	3	3	2	2	2	6	6	1	TINGGI
Aitem 7	3	3	3	2	2	2	6	6	1	TINGGI
Aitem 8	2	3	3	1	2	2	5	6	0,833333	TINGGI
Aitem 9	3	3	3	2	2	2	6	6	1	TINGGI
Aitem 10	2	3	3	1	2	2	5	6	0,833333	TINGGI
Aitem 11	3	3	3	2	2	2	6	6	1	TINGGI
Aitem 12	3	3	3	2	2	2	6	6	1	TINGGI
Aitem 13	2	3	3	1	2	2	5	6	0,833333	TINGGI
Aitem 14	3	3	3	2	2	2	6	6	1	TINGGI
Aitem 15	2	3	3	1	2	2	5	6	0,833333	TINGGI

Lampiran 5 Uji Validitas

Skala *Digital Fatigue*

		Correlations															TotalIndikator StresMental	TotalIndikator KelelahanMata	TotalIndikator Kelelahanfisik	TotalKeseleluhan
		Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15				
Item01	Pearson Correlation	1	.417 [*]	.560 ^{**}	.432 [*]	.179	-.011	.576 ^{**}	.462 ^{**}	.263	.013	.453 [*]	.412 [*]	.664 ^{**}	.259	.432 [*]	.711 ^{**}	.408 [*]	.656 ^{**}	.728 [*]
	Sig. (2-tailed)		.019	.001	.015	.334	.953	.001	.009	.152	.943	.011	.021	.000	.159	.015	.000	.023	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item02	Pearson Correlation	.417 [*]	1	.554 ^{**}	.299	.238	.245	.150	.221	.114	.102	.367 [*]	.384 [*]	.422 [*]	.203	.253	.697 ^{**}	.262	.493 ^{**}	.602 [*]
	Sig. (2-tailed)			.001	.193	.198	.185	.420	.232	.543	.584	.042	.033	.018	.275	.170	.000	.155	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item03	Pearson Correlation	.560 ^{**}	.554 ^{**}	1	.320	.236	.074	.427 [*]	.441 [*]	.103	.039	.746 ^{**}	.419 [*]	.429 [*]	.378 [*]	.805	.764 ^{**}	.346	.586 ^{**}	.700 [*]
	Sig. (2-tailed)				.079	.202	.694	.017	.013	.591	.833	.000	.019	.016	.036	.878	.000	.057	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item04	Pearson Correlation	.432 [*]	.299	.320	1	.580 ^{**}	.301	.215	.155	.615 ^{**}	.397 [*]	.171	.034	.421 [*]	.184	.487 ^{**}	.735 ^{**}	.531 ^{**}	.397 [*]	.672 [*]
	Sig. (2-tailed)		.015	.103	.079		.001	.100	.246	.005	.027	.358	.856	.018	.322	.005	.000	.002	.027	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item05	Pearson Correlation	.179	.238	.236	.580 ^{**}	1	-.074	.051	-.027	.307	.299	.147	.074	.101	.192	.247	.644 ^{**}	.189	.230	.443 [*]
	Sig. (2-tailed)		.334	.198	.202		.892	.786	.885	.093	.102	.430	.692	.569	.301	.181	.000	.389	.212	.013
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item06	Pearson Correlation	-.011	.245	.074	.301	-.074	1	.155	.078	.297	.433 [*]	-.034	-.147	.282	.003	.033	.143	.586 ^{**}	.845	.286
	Sig. (2-tailed)		.953	.185	.694	.100		.892		.405	.075	.105	.015	.857	.431	.124	.989	.859	.444	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item07	Pearson Correlation	.576 ^{**}	.150	.427 [*]	.215	.051	.155	1	.372 [*]	.291	.270	.378 [*]	.259	.263	-.100	.259	.394 [*]	.627 ^{**}	.315	.523 [*]
	Sig. (2-tailed)		.001	.420	.017	.246	.786		.039	.113	.141	.036	.159	.153	.591	.159	.028	.000	.085	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item08	Pearson Correlation	.462 ^{**}	.221	.441 [*]	.155	-.027	.078	.372 [*]	1	.135	-.063	.518 ^{**}	.490 ^{**}	.407 [*]	.193	.138	.348	.516 [*]	.496 ^{**}	.541 [*]
	Sig. (2-tailed)		.009	.232	.013	.895	.885	.075		.469	.659	.003	.023	.023	.299	.458	.055	.003	.005	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item09	Pearson Correlation	.263	.114	.103	.615 ^{**}	.307	.297	.135	1	.581 ^{**}	.029	-.048	.140	.068	.539 ^{**}	.388 [*]	.726 ^{**}	.225	.511 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.152	.543	.000	.093	.105	.113		.469		.001	.877	.798	.451	.715	.002	.031	.000	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item10	Pearson Correlation	.013	.102	.039	.397 [*]	.299	.433 [*]	.270	-.063	.581 ^{**}	1	.022	.062	.127	.058	.315	.241	.702 ^{**}	.181	.426 [*]
	Sig. (2-tailed)		.843	.584	.833	.027	.102	.015	.141	.659		.909	.739	.495	.755	.084	.192	.000	.329	.017
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item11	Pearson Correlation	.453 [*]	.367 [*]	.746 ^{**}	.171	.147	-.034	.374 [*]	.518 ^{**}	.029	.022	1	.516 ^{**}	.491 ^{**}	.474 ^{**}	.848	.539 ^{**}	.383	.763 ^{**}	.661 [*]
	Sig. (2-tailed)		.011	.042	.000	.368	.430	.857	.036	.803	.877		.001	.005	.007	.799	.002	.088	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item12	Pearson Correlation	.412 [*]	.384 [*]	.419 [*]	.034	.074	-.147	.259	.468 [*]	-.048	.062	.566 ^{**}	1	.446 [*]	.377 [*]	.035	.370 [*]	.195	.735 ^{**}	.539 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.021	.033	.019	.856	.692	.431	.159	.023	.798	.739		.001		.012	.036	.851	.040	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item13	Pearson Correlation	.604 ^{**}	.422 [*]	.429 [*]	.421 [*]	.101	.282	.263	.487 ^{**}	.140	.127	.491 ^{**}	.446 [*]	1	.388 [*]	.087	.543 ^{**}	.391 [*]	.734 ^{**}	.682 [*]
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.016	.018	.589	.124	.153	.023	.451	.495	.005		.012	.031	.040	.002	.030	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item14	Pearson Correlation	.259	.203	.378 [*]	.184	.192	.003	-.100	.193	.068	.058	.474 ^{**}	.377 [*]	.386 [*]	1	.854	.347	.084	.895 ^{**}	.477 [*]
	Sig. (2-tailed)		.159	.275	.036	.322	.301	.989	.591	.299	.715	.165	.007	.036		.031	.772	.056	.815	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Item15	Pearson Correlation	.432 [*]	.253	.005	.487 ^{**}	.247	.033	.259	.138	.539 ^{**}	.315	.048	.035	.087	.054	1	.383 [*]	.411 [*]	.378 [*]	.469 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.015	.170	.978	.005	.181	.859	.159	.458	.002	.084	.799	.851	.640		.034	.022	.036	.008
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TotalIndikatorStresMental	Pearson Correlation	.711 ^{**}	.697 ^{**}	.764 ^{**}	.735 ^{**}	.644 ^{**}	.143	.394 [*]	.348	.388 [*]	.241	.539 ^{**}	.370 [*]	.543 ^{**}	.347	.383 [*]	1	.482 ^{**}	.659 ^{**}	.880 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.444	.028	.055	.031	.192	.002	.040	.002	.056	.034		.006	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TotalIndikatorKelelahanMata	Pearson Correlation	.496 [*]	.262	.246	.531 ^{**}	.189	.566 ^{**}	.827 ^{**}	.516 ^{**}	.726 ^{**}	.782 ^{**}	.303	.195	.391 [*]	.094	.411 [*]	.482 ^{**}	1	.422 ^{**}	.796 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.023	.155	.007	.002	.309	.001	.000	.003	.000	.000	.098	.293	.036	.015	.022		.006	.018
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TotalIndikatorKelelahanfisik	Pearson Correlation	.656 ^{**}	.493 ^{**}	.586 ^{**}	.397 [*]	.230	.045	.315	.496 ^{**}	.225	.181	.763 ^{**}	.735 ^{**}	.734 ^{**}	.695 ^{**}	.378 [*]	.659 ^{**}	.422 ^{**}	1	.855 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.001	.027	.212	.811	.085	.005	.224	.329	.000	.000	.000	.036	.000	.018		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TotalKeseleluhan	Pearson Correlation	.728 [*]	.602 ^{**}	.700 ^{**}	.672 ^{**}	.443 [*]	.286	.523 [*]	.541 ^{**}	.517 ^{**}	.426 [*]	.661 ^{**}	.539 ^{**}	.682 ^{**}	.477 ^{**}	.469 ^{**}	.880 ^{**}	.736 ^{**}	.855 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.013	.119	.003	.002	.003	.017	.000	.002	.000	.007	.008	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Skala Kinerja Karyawan

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Nilai
Y1	Pearson Correlation	1	.929 ^{**}	.797 ^{**}	.855 ^{**}	.921 ^{**}	.838 ^{**}	.890 ^{**}	.808 ^{**}	.886 ^{**}	.873 ^{**}	.962 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	.929 ^{**}	1	.778 ^{**}	.844 ^{**}	.898 ^{**}	.874 ^{**}	.817 ^{**}	.783 ^{**}	.878 ^{**}	.852 ^{**}	.949 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	.797 ^{**}	.778 ^{**}	1	.796 ^{**}	.752 ^{**}	.710 ^{**}	.837 ^{**}	.680 ^{**}	.806 ^{**}	.881 ^{**}	.878 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	.855 ^{**}	.844 ^{**}	.796 ^{**}	1	.837 ^{**}	.740 ^{**}	.768 ^{**}	.859 ^{**}	.859 ^{**}	.814 ^{**}	.918 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y5	Pearson Correlation	.921 ^{**}	.898 ^{**}	.752 ^{**}	.837 ^{**}	1	.895 ^{**}	.836 ^{**}	.883 ^{**}	.796 ^{**}	.827 ^{**}	.946 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y6	Pearson Correlation	.838 ^{**}	.874 ^{**}	.710 ^{**}	.740 ^{**}	.895 ^{**}	1	.709 ^{**}	.710 ^{**}	.795 ^{**}	.825 ^{**}	.883 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Pearson Correlation	.890 ^{**}	.817 ^{**}	.837 ^{**}	.788 ^{**}	.836 ^{**}	.709 ^{**}	1	.781 ^{**}	.705 ^{**}	.795 ^{**}	.890 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	.808 ^{**}	.783 ^{**}	.680 ^{**}	.859 ^{**}	.883 ^{**}	.710 ^{**}	.781 ^{**}	1	.699 ^{**}	.688 ^{**}	.806 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y9	Pearson Correlation	.886 ^{**}	.878 ^{**}	.806 ^{**}	.859 ^{**}	.796 ^{**}	.795 ^{**}	.705 ^{**}	.699 ^{**}	1	.884 ^{**}	.909 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y10	Pearson Correlation	.873 ^{**}	.852 ^{**}	.881 ^{**}	.814 ^{**}	.827 ^{**}	.825 ^{**}	.795 ^{**}	.688 ^{**}	.884 ^{**}	1	.924 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total Nilai	Pearson Correlation	.962 ^{**}	.949 ^{**}	.878 ^{**}	.918 ^{**}	.946 ^{**}	.883 ^{**}	.890 ^{**}	.896 ^{**}	.908 ^{**}	.924 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

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

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

Skala *Digital Fatigue*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	15

Skala Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	10

Lampiran 7 Hasil Pengisian Skala

Skala Digital Fatigue

df1	df2	df3	df4	df5	df6	df7	df8	df9	df10	df11	df12	df13	df14	TOTAL
4	3	4	2	1	4	3	1	1	3	3	4	2	2	37
3	4	4	2	2	2	3	1	1	3	3	4	1	1	34
3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	2	44
3	4	3	2	1	3	4	2	1	3	4	3	1	2	36
2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	4	28
3	2	3	1	2	4	3	3	4	2	1	3	2	4	37
2	2	1	1	2	3	2	3	2	4	3	2	1	1	29
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	37
2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	2	1	41
3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	4	1	1	37
3	4	3	1	3	3	3	1	4	3	2	2	2	2	36
4	4	3	1	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	43
3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	4	2	1	36
3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	41
1	3	2	2	2	4	3	3	3	2	1	2	1	1	30
4	3	3	1	2	4	4	2	1	3	4	4	2	2	39
4	4	4	2	2	3	4	1	2	3	4	3	1	2	39
2	3	4	2	1	3	4	4	3	3	4	3	1	2	39
3	3	2	1	3	4	4	2	4	3	1	2	1	2	35
2	4	2	1	3	4	2	4	3	3	2	3	1	3	37
4	4	3	1	2	4	4	2	1	4	3	4	1	1	38
2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	1	2	28
3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	31
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	48
3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	1	2	37
3	4	3	1	1	4	4	1	2	3	4	3	1	2	36
2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	40
2	2	1	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	2	34
4	3	4	1	2	3	4	1	2	4	3	3	1	1	36
3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	1	1	37
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	1	46
4	4	3	1	2	4	3	3	1	3	2	4	1	1	36
3	3	2	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	39
1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	22
2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	39
2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	39
3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	46
3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	42
2	4	2	2	2	4	4	4	1	4	3	3	1	1	37
2	3	3	1	1	4	3	3	3	3	2	3	1	1	33
3	4	3	3	2	4	3	1	1	3	2	4	2	1	36
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	1	1	1	41
3	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	40
2	1	2	2	3	4	4	3	3	1	2	1	3	4	35
4	3	4	3	2	4	2	2	1	3	4	3	1	3	39
3	4	3	3	3	4	3	2	1	3	2	2	2	3	38
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	16
4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	45
2	2	2	2	3	4	1	2	1	2	1	1	2	3	24
2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	32
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	48
4	3	4	1	1	4	4	1	1	3	3	4	2	1	36
2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	36
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	23
3	4	3	1	1	3	4	2	1	3	4	3	1	2	35
2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	46
1	3	2	2	2	1	3	2	2	4	2	1	2	1	28
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	45
2	1	1	2	1	4	4	4	4	2	3	3	3	2	36
3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	1	2	2	2	40
1	1	2	1	3	4	3	1	3	1	1	1	1	1	27
2	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	1	1	1	33
2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	20
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	48
3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	30
2	1	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	1	3	31
3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	1	4	2	1	42
3	4	4	2	1	4	3	1	2	4	4	3	2	1	38
3	4	4	2	2	4	4	1	2	4	3	4	1	2	40
2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	46
3	3	4	1	1	4	4	1	3	3	3	3	1	2	36
3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	47
2	3	1	1	1	3	3	3	1	4	4	2	1	3	30
2	3	3	3	1	3	4	4	2	3	4	3	2	4	41
4	3	4	2	1	4	3	1	1	3	4	3	1	1	35
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	45
3	4	4	1	2	4	3	1	2	4	3	4	1	1	37
3	4	3	2	1	4	3	1	2	4	4	2	2	2	37
3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	1	41
4	4	3	1	1	3	3	2	1	4	3	3	1	2	35
2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	20
3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	2	2	1	1	36
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	49
4	3	4	1	2	4	3	1	3	4	3	4	3	1	35
2	2	1	2	1	4	3	3	1	2	2	2	1	2	29
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	43
3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	43
2	1	2	2	2	4	3	3	3	3	1	2	2	2	32
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	1	1	39
4	3	2	1	2	4	3	1	2	4	3	4	2	1	36
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41
2	3	2	2	3	4	4	2	2	4	4	3	2	1	38
3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	47
2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	1	37
4	4	3	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	2	38
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	38
3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	2	41
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	2	4	44
2	1	2	2	2	3	4	4	4	4	1	2	2	1	34
4	3	3	2	4	4	3	1	4	4	3	3	1	2	44
4	4	3	2	1	4	3	4	4	4	4	4	2	2	42
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	49
1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	21
2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	21
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	35
2	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	44
2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	36
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	48
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	48
2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	1	2	2	33
4	3	4	2	1	4	3	1	2	4	4	2	1	2	38

Skala Kinerja Karyawan

kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	TOTAL
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	35
4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	35
4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	34
4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	36
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	34
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	26
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	33
2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	28
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35
4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	35
4	4	3	4	4	3	2	1	3	4	31
3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	31
2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	33
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	26
2	3	4	3	2	3	4	2	3	3	30
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	29
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	35
4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	34
1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	23
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	35
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	27
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	30
1	3	3	3	2	3	1	3	3	4	26
2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	24
4	3	3	1	3	4	3	3	2	4	30
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	33
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	31
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	34
3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	28
1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	32
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	36
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	35
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	33
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34
4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	36
3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	31
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	31
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	36
4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	34
3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	30
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	36
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	36
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	35
3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	34
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	35
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	33
4	3	2	1	4	2	4	3	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	35
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	34
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	35
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	32
3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28
3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	31
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	23
2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	27
2	1	2	1	3	3	1	2	2	3	21
3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	24
2	3	1	3	2	2	3	4	2	2	24
2	2	1	2	2	1	2	1	4	3	21
2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	21
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	23
2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	27
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34
2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	23
3	1	2	2	3	2	4	2	2	3	23
4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	32

Lampiran 8 Uji Analisis Deskriptif

Skor Hipotetik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Digital Fatigue	115	16	49	37,16	6,847
Kinerja Karyawan	115	21	39	32,37	4,200
Valid N (listwise)	115				

Kategorisasi Data *Digital Fatigue*

kategoridf					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	9	7,8	7,8	7,8
	sedang	84	73,0	73,0	80,9
	tinggi	22	19,1	19,1	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Kategorisasi Data Kinerja Karyawan

kategorikk					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	17	14,8	14,8	14,8
	sedang	98	85,2	85,2	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Lampiran 9 Uji Asumsi

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,53557537
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,047
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Digital Fatigue	Between Groups	(Combined)	565,137	28	20,183	1,201	,257
		Linearity	191,121	1	191,121	11,368	,001
		Deviation from Linearity	374,016	27	13,852	,824	,710
	Within Groups		1445,785	86	16,811		
	Total		2010,922	114			

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^{a, b}

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,373	,724		46,069	,000
	Digital Fatigue	-,017	,027	-,059	-,626	,533

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,272	1,777		24,917	,000
	Digital Fatigue1	-,320	,047	-,540	-6,816	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,291	,285	3,551

a. Predictors: (Constant), Digital Fatigue

Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585,888	1	585,888	46,459	,000 ^b
	Residual	1425,033	113	12,611		
	Total	2010,922	114			