

HUBUNGAN ANTARA *DIGITAL WORK ENVIRONMENT* DENGAN *TECHNOSTRESS* PADA PEGAWAI PERPUSTAKAAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA

Andin Bakti Avrilishofi¹, Harlina Nurtjahjanti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail:andinbakti992@gmail.com

ABSTRAK

Transformasi digital telah mendorong organisasi untuk mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi dalam berbagai aktivitas kerja. Meskipun memberikan manfaat berupa peningkatan efisiensi dan produktivitas, penggunaan teknologi juga berpotensi menimbulkan *technostress* pada pegawai. Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan *technostress* adalah *Digital Work Environment* (DWE). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Digital Work Environment* dan *Technostress* pada pegawai Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan penelitian berjumlah 163 pegawai Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yang dipilih menggunakan teknik *multistage sampling*. Data dikumpulkan menggunakan Skala *Digital Work Environment* dan Skala *Technostress* yang telah melalui proses adaptasi dan uji psikometrik, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Digital Work Environment* dan *Technostress* ($\beta = -0,301$; $p < 0,001$), yang berarti semakin tinggi persepsi pegawai terhadap kualitas *Digital Work Environment*, maka semakin rendah tingkat *Technostress* yang dialami. *Digital Work Environment* memberikan kontribusi sebesar 9,1% terhadap variasi *Technostress* ($R^2 = 0,091$). Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja digital berperan dalam menekan tingkat *technostress* pada pegawai, sehingga organisasi perlu memperhatikan penyediaan sumber daya digital, dukungan teknologi, serta infrastruktur yang memadai guna menciptakan lingkungan kerja digital yang mendukung kesejahteraan pegawai.

Kata kunci: *digital work environment*; *technostress*; pegawai; perpustakaan nasional

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE DIGITAL WORK ENVIRONMENT AND TECHNOSTRESS AMONG EMPLOYEES OF THE NATIONAL LIBRARY OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Andin Bakti Avrilishofi¹, Harlina Nurtjahjanti¹

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail:andinbakti992@gmail.com

ABSTRACT

Digital transformation has encouraged organizations to integrate Information and Communication Technology (ICT) into various work activities. Although the use of technology offers benefits such as improved efficiency and productivity, it may also contribute to the emergence of technostress among employees. One factor presumed to be associated with technostress is the Digital Work Environment (DWE). This study aimed to examine the relationship between Digital Work Environment and Technostress among employees of the National Library of the Republic of Indonesia. This study employed a quantitative approach with a correlational research design. The participants consisted of 163 employees of the National Library of the Republic of Indonesia, selected using a multistage sampling technique. Data were collected using the Digital Work Environment Scale and the Technostress Scale, both of which had undergone adaptation and psychometric testing. The data were analyzed using simple linear regression. The results revealed a significant negative relationship between Digital Work Environment and Technostress ($\beta = -0.301$; $p < .001$), indicating that higher employees' perceptions of the quality of the Digital Work Environment were associated with lower levels of Technostress. Furthermore, Digital Work Environment accounted for 9.1% of the variance in Technostress ($R^2 = .091$). These findings suggest that the quality of the digital work environment plays a role in reducing employees' technostress. Therefore, organizations should pay greater attention to the provision of digital resources, technological support, and adequate digital infrastructure to foster a digital work environment that promotes employees' well-being.

Keywords: digital work environment; technostress; employees; national library of the republic of indonesia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan individu yang bekerja pada suatu organisasi dan memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peran yang telah ditetapkan. Secara umum, pegawai dipandang sebagai aset utama organisasi karena keberadaannya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan kelancaran fungsi organisasi (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks instansi pemerintah, pegawai tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga berperan dalam memberikan layanan publik yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan fungsi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (Perpusnas) sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam menyediakan layanan literasi, melestarikan koleksi nasional, serta menjadi pusat informasi dan referensi bagi masyarakat. Peran besar tersebut dijalankan melalui pegawai Perpusnas yang mengelola berbagai kegiatan, mulai dari administrasi, pelayanan pengguna, penyusunan data bibliografi, hingga pengembangan koleksi digital. Dengan kata lain, pegawai Perpusnas merupakan aktor penting yang memastikan agar seluruh fungsi lembaga dapat berjalan dengan baik dan sesuai tuntutan perkembangan zaman. Seiring dengan transformasi digital yang berlangsung, pegawai Perpusnas kini menghadapi perubahan signifikan dalam pola kerja mereka, yang menuntut kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja berbasis teknologi.

Perubahan signifikan yang dialami pegawai Perpustakaan terutama berkaitan dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari. Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) menjadi fondasi utama dari perubahan ini. ICT mencakup berbagai perangkat, aplikasi, dan sistem digital yang memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi, berkolaborasi, serta menyelesaikan tugas secara efisien tanpa batas ruang dan waktu. Namun, intensitas penggunaan ICT di tempat kerja juga menimbulkan tantangan baru. Mereka dihadapkan pada tuntutan untuk menguasai berbagai aplikasi digital, memahami sistem yang kompleks, serta beradaptasi dengan pembaruan teknologi yang berlangsung secara cepat. Kondisi tersebut membuat sebagian pegawai mengalami beban tambahan yang dapat menurunkan kenyamanan kerja. Situasi ini menunjukkan bahwa keberadaan lingkungan kerja berbasis teknologi, meskipun memberikan manfaat, juga berpotensi memunculkan tekanan psikologis yang dikenal dengan istilah *technostress*.

Transformasi digital di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia tidak hanya diwujudkan melalui penyediaan layanan digital kepada masyarakat, tetapi juga melalui digitalisasi berbagai proses kerja internal organisasi. Sebagai instansi pemerintah yang menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Perpustakaan memanfaatkan berbagai sistem dan platform digital dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Implementasi tersebut diwujudkan melalui penggunaan aplikasi iPusnas sebagai layanan perpustakaan digital, Indonesia OneSearch sebagai portal pencarian koleksi terintegrasi, repository digital untuk pengelolaan dan diseminasi karya ilmiah, sistem otomatisasi perpustakaan dalam

pengelolaan layanan dan koleksi, sistem kepegawaian untuk mendukung administrasi sumber daya manusia, serta berbagai layanan administrasi elektronik dan aplikasi persuratan maupun kearsipan digital sebagai bagian dari implementasi SPBE. Pemanfaatan berbagai sistem tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan di Perpustakaan semakin bergantung pada teknologi digital dalam mendukung aktivitas operasional sehari-hari.

Selain dimanfaatkan untuk penyelenggaraan layanan perpustakaan, teknologi digital juga menjadi media utama dalam komunikasi, koordinasi, pertukaran informasi, pengelolaan dokumen, serta penyelesaian pekerjaan antarunit kerja. Pegawai dituntut untuk mengakses berbagai platform digital sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, mulai dari pengelolaan data, pelaporan, hingga koordinasi lintas unit. Digitalisasi tersebut juga mendorong penerapan administrasi berbasis elektronik melalui sistem persuratan dan pengarsipan digital sehingga secara bertahap mengurangi ketergantungan terhadap dokumen fisik dan mendukung terwujudnya budaya kerja yang lebih *paperless*. Dengan demikian, aktivitas kerja pegawai tidak lagi hanya mengandalkan interaksi tatap muka dan dokumen cetak, tetapi telah terintegrasi dengan berbagai media komunikasi, sistem informasi, dan platform digital yang mendukung fleksibilitas serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Karakteristik tersebut sejalan dengan konsep *Digital Work Environment* yang dikemukakan oleh Attaran dkk. (2019), yaitu lingkungan kerja yang mengintegrasikan teknologi digital sebagai sarana utama dalam komunikasi, kolaborasi, akses informasi, dan penyelesaian pekerjaan. Pemanfaatan berbagai

sistem informasi, platform digital, serta implementasi SPBE menunjukkan bahwa sebagian besar proses kerja di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia telah didukung oleh teknologi digital. Kondisi tersebut mencerminkan karakteristik *Digital Work Environment*, di mana penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) menjadi bagian penting dari aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia merupakan konteks organisasi yang relevan untuk mengkaji hubungan antara *Digital Work Environment* dengan *technostress* pada pegawai.

Fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources (JD-R) Model* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) yang saling berinteraksi dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis maupun kinerja individu. Dalam konteks lingkungan kerja digital, tuntutan kerja tidak hanya berasal dari beban pekerjaan, tetapi juga dari penggunaan teknologi, seperti tuntutan untuk merespons informasi dengan cepat, mempelajari sistem baru, serta beradaptasi dengan pembaruan teknologi yang terus berlangsung. Di sisi lain, organisasi juga perlu menyediakan sumber daya yang memadai, seperti dukungan teknis, pelatihan, infrastruktur digital yang andal, serta sistem kerja yang mudah digunakan agar pegawai mampu memenuhi tuntutan tersebut secara efektif. Menurut Bakker dan Demerouti (2017), keseimbangan antara *job demands* dan *job resources* berperan penting dalam mencegah munculnya stres kerja dan menjaga kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, apabila tuntutan kerja lebih besar dibandingkan sumber daya yang tersedia, individu cenderung mengalami tekanan

psikologis yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kualitas *Digital Work Environment* menjadi aspek penting dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja sehingga dapat memengaruhi tingkat *technostress* yang dialami pegawai.

Technostress merupakan bentuk stres yang muncul akibat ketidakmampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan penggunaan teknologi yang berlebihan, kompleks, atau sering mengalami perubahan. Tarafdar dkk. (2007) menjelaskan bahwa *technostress* dapat muncul melalui lima dimensi utama, yaitu *techno-overload* (beban kerja meningkat karena teknologi), *techno-invasion* (batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur), *techno-complexity* (kesulitan memahami teknologi baru), *techno-uncertainty* (kebingungan akibat perubahan sistem yang berulang), serta *techno-insecurity* (kecemasan tersaingi oleh teknologi atau rekan kerja yang lebih mahir). Fenomena ini telah banyak diteliti di berbagai konteks pekerjaan. Dalam konteks perpustakaan, Kristyanto (2021) menemukan bahwa pustakawan di Indonesia menghadapi kecemasan teknologi akibat percepatan digitalisasi, meskipun intensitasnya masih rendah. Penelitian Purwanto dan Fitriani (2022) juga menegaskan bahwa pustakawan akademik yang bekerja dalam ekosistem *digital scholarship* selama pandemi tetap menghadapi tekanan psikologis, meskipun mereka sudah terbiasa dengan teknologi. Hal ini membuktikan bahwa paparan teknologi yang berkelanjutan tidak selalu memberikan efek positif, tetapi juga dapat menjadi sumber stres baru bagi karyawan.

Molino dkk. (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa penggunaan teknologi secara intensif menimbulkan kelelahan, menurunkan kesejahteraan psikologis, serta berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan demikian, *technostress* dapat dipahami sebagai tekanan psikologis yang muncul akibat penerapan teknologi dalam pekerjaan, terutama ketika lingkungan kerja tidak mampu memberikan dukungan yang memadai. Kondisi ini mencakup kurangnya dukungan teknis dari organisasi, terbatasnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi digital, serta tidak adanya kebijakan yang jelas mengenai penggunaan dan batas waktu kerja berbasis teknologi. Sejumlah penelitian terkini menunjukkan bahwa ketika dukungan organisasi terhadap penggunaan teknologi rendah, dampak negatif *technostress* akan semakin besar. Srivastava dkk. (2015) menemukan bahwa *technostress* berhubungan negatif dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja, karena pegawai yang menghadapi beban digital tinggi cenderung mengalami kelelahan dan penurunan motivasi dalam bekerja. Maier dkk. (2019) juga menjelaskan bahwa *technostress* dapat memicu kelelahan emosional dan meningkatkan keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan mereka, terutama ketika tuntutan digital terasa berlebihan. Sementara itu, Molino dkk. (2020) mengidentifikasi bahwa penggunaan teknologi secara intensif tanpa dukungan organisasi yang memadai menurunkan kesejahteraan psikologis dan memperbesar risiko *work disengagement*. Fakta-fakta tersebut menunjukkan bahwa pegawai Perpustnas berada pada posisi yang rentan terhadap *technostress*, karena tuntutan kerja berbasis teknologi yang terus meningkat belum sepenuhnya diimbangi dengan dukungan teknis, pelatihan, dan kebijakan organisasi yang memadai.

Indikasi *technostress* juga terlihat dari hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada salah satu pegawai Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Pegawai tersebut mengungkapkan bahwa penggunaan sistem digital dalam pekerjaan sering disertai dengan pembaruan aplikasi dan perubahan tampilan yang mengharuskan pegawai terus beradaptasi. Pegawai juga menyampaikan bahwa ketika terjadi gangguan teknis, proses pekerjaan dapat terhambat sehingga pekerjaan menumpuk dan menimbulkan rasa stres. Selain itu, penggunaan aplikasi komunikasi kerja di luar jam kerja membuat pegawai tetap merasa terhubung dengan pekerjaan dan terkadang memikirkan pekerjaan meskipun berada di luar waktu kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya pengalaman yang mengarah pada dimensi *technostress*, seperti *techno-complexity*, *techno-uncertainty*, *techno-overload*, dan *techno-invasion* (Tarafdar dkk., 2007).

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa *technostress* dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti kesulitan beradaptasi dengan sistem yang terus diperbarui, meningkatnya beban mental akibat tuntutan penggunaan berbagai aplikasi digital, serta kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan, *technostress* dapat berdampak pada menurunnya kenyamanan kerja, meningkatnya kelelahan psikologis, menurunnya kepuasan kerja, serta berpotensi mengurangi efektivitas dan produktivitas kerja pegawai (Tarafdar dkk., 2019; Molino dkk., 2020).

Munculnya *technostress* pada pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja. Secara umum, lingkungan kerja terdiri atas

faktor fisik, sosial, organisasional, psikologis, dan teknologi (Robbins & Judge, 2019). Faktor fisik mencakup tata ruang, pencahayaan, serta kenyamanan fasilitas kerja. Faktor sosial berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja dan pola komunikasi, sedangkan faktor organisasional mencakup sistem kerja, kepemimpinan, serta dukungan manajemen. Faktor psikologis mencakup persepsi terhadap keadilan, penghargaan, serta kesempatan berkembang. Selain itu, faktor teknologi menjadi semakin dominan seiring meningkatnya digitalisasi di tempat kerja, di mana pegawai dituntut untuk beradaptasi dengan berbagai perangkat dan sistem berbasis teknologi.

Dalam konteks modern, faktor penyebab *technostress* yang berasal dari aspek teknologi di tempat kerja terwujud melalui *digital work environment* (DWE), yaitu ekosistem kerja berbasis teknologi yang membentuk pola kerja pegawai sehari-hari (Attaran dkk., 2019). Lingkungan kerja digital mencakup berbagai aspek, mulai dari ketersediaan perangkat dan sistem, kemudahan akses informasi, hingga dukungan organisasi dalam menyediakan pelatihan dan fasilitas digital. Dalam kerangka *Job Demands–Resources* Model, *ICT demands* seperti tuntutan untuk selalu terhubung, kecepatan respons, serta beban kerja digital yang tinggi dapat memicu *technostress*, sedangkan *ICT resources* berupa dukungan teknis, pelatihan, dan kebijakan organisasi berperan menurunkan dampaknya (Day dkk., 2012). Hal ini sejalan dengan pandangan Tarafdar dkk. (2019) yang menyebutkan bahwa karakteristik teknologi di lingkungan kerja dapat menjadi sumber tekanan (*techno-stress creators*) apabila sistem digital terlalu kompleks atau sering mengalami perubahan. Apabila DWE dirancang dengan baik, pegawai akan merasa

terbantu karena teknologi dapat meningkatkan efisiensi, kolaborasi, dan kenyamanan kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja digital tidak memadai, pegawai justru lebih rentan mengalami *technostress* akibat tuntutan penggunaan teknologi yang berlebihan atau ketidaksesuaian antara kemampuan digital pegawai dan sistem yang digunakan.

Hubungan antara *digital work environment* (DWE) dan *technostress* juga telah banyak dikaji dalam penelitian terbaru dengan konteks dan populasi yang beragam. Di Indonesia, penelitian oleh Kristyanto (2021) menunjukkan bahwa pustakawan mengalami *technostress* akibat percepatan digitalisasi layanan perpustakaan, terutama ketika mereka belum terbiasa dengan sistem kerja berbasis teknologi. Dalam penelitian di Finlandia oleh Nuutinen dan Bordi (2025), guru yang bekerja di lingkungan pembelajaran digital juga mengalami tekanan psikologis karena kesulitan melepaskan diri dari tuntutan teknologi dan ekspektasi untuk selalu merespons komunikasi daring. Sementara itu, penelitian oleh Yao dkk. (2025) pada kalangan akademisi di Tiongkok mengungkap bahwa penggunaan teknologi informasi yang berlebihan menimbulkan *technostress*, khususnya ketika kompetensi digital individu rendah dan terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Temuan-temuan tersebut memperkuat bukti bahwa penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan memiliki dampak ganda, di satu sisi meningkatkan efisiensi dan produktivitas, namun di sisi lain berpotensi menimbulkan tekanan psikologis jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Ketika tuntutan teknologi tinggi dan beban kerja digital meningkat, pegawai dituntut untuk selalu

terhubung dan beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi yang dinamis. Dalam kondisi seperti ini, peran organisasi menjadi krusial untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan digital dan kesejahteraan pegawai. Dukungan teknis, pelatihan, serta kebijakan penggunaan teknologi yang jelas dapat berfungsi sebagai pelindung terhadap munculnya *technostress*. Pemahaman mengenai hubungan tersebut menjadi landasan penting untuk melihat bagaimana *Digital Work Environment* (DWE) berinteraksi dengan *Information and Communication Technology* (ICT) dalam konteks organisasi modern.

Dalam konteks organisasi modern, *digital work environment* sangat berkaitan dengan penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) sebagai sarana utama dalam komunikasi, kolaborasi, dan penyelesaian pekerjaan. Menurut Day dkk. (2012), tuntutan kerja berbasis ICT (*ICT demands*) mencakup ekspektasi respons cepat, ketersediaan berkelanjutan, dan peningkatan beban kerja digital yang semuanya berpotensi menjadi sumber *technostress*. Namun, jika organisasi menyediakan *ICT resources* seperti dukungan teknis, pelatihan, dan kebijakan penggunaan teknologi yang jelas, efek negatif DWE dapat ditekan. Hal ini sejalan dengan temuan Stich dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa penggunaan komunikasi digital secara berlebihan dapat menimbulkan kelelahan dan stres kerja pada pegawai, namun dampak negatif tersebut dapat diminimalkan apabila organisasi memiliki kebijakan komunikasi yang jelas serta memberikan batasan penggunaan teknologi di tempat kerja.

Penelitian-penelitian terkini juga menegaskan bahwa kualitas rancangan DWE menjadi faktor penting dalam menentukan kesejahteraan pegawai. Studi

Molino dkk. (2020) menemukan bahwa penggunaan teknologi secara intensif dalam lingkungan kerja digital dapat meningkatkan kelelahan psikologis dan menurunkan kesejahteraan karyawan apabila tidak disertai dukungan organisasi yang memadai. Temuan serupa dikemukakan oleh Kristyanto (2021) yang menunjukkan bahwa pustakawan di Indonesia mengalami kecemasan teknologi akibat percepatan digitalisasi layanan perpustakaan, terutama pada mereka yang belum terbiasa dengan sistem digital baru. Selain itu, penelitian Nadyasari dkk. (2022) juga mengungkapkan bahwa pustakawan akademik menghadapi tekanan kerja digital selama pandemi karena tingginya tuntutan penggunaan teknologi dalam kegiatan *digital scholarship*. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa DWE, melalui penggunaan intensif ICT, memiliki hubungan dua arah dengan *technostress*. Ketika lingkungan digital dirancang dengan baik, DWE dapat meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan pegawai. Namun, apabila DWE menuntut pegawai untuk terus tersedia dan merespons pekerjaan tanpa batas waktu yang jelas, risiko *technostress* dapat meningkat dan berdampak pada penurunan kinerja.

Digital Work Environment (DWE) adalah ekosistem kerja berbasis teknologi yang mengintegrasikan perangkat keras, perangkat lunak, sistem informasi, serta pola kolaborasi digital dalam mendukung efektivitas kerja (Attaran dkk., 2019). Di Perpustakaan Nasional, DWE diwujudkan melalui penerapan katalog daring, *repository digital*, aplikasi baca berbasis internet, serta sistem administrasi berbasis online. Tujuan penerapan DWE adalah meningkatkan efisiensi pelayanan, memperluas akses informasi, dan mempercepat pengelolaan koleksi. Namun,

tantangan muncul ketika pegawai harus terus menyesuaikan diri dengan sistem yang selalu diperbarui, mempelajari aplikasi baru, serta mengatasi kendala teknis tanpa dukungan optimal. Penelitian Saraswaty dan Pusparini (2022) menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja digital berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan dan kinerja pegawai di organisasi publik. Artinya, keberadaan DWE tidak selalu menghasilkan dampak positif, tetapi sangat tergantung pada bagaimana lingkungan kerja tersebut dirancang dan diimplementasikan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti kaitan antara penggunaan teknologi digital dan munculnya *technostress*. Tarafdar dkk. (2007) menunjukkan bahwa intensitas penggunaan teknologi informasi yang tinggi dapat menciptakan *technostress* melalui lima dimensi utama, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan. Kristyanto (2021) juga menemukan bahwa pustakawan di Indonesia merasakan kecemasan ketika harus beradaptasi dengan sistem digital baru, meskipun tingkatannya relatif rendah. Sementara itu, penelitian internasional oleh Molino dkk. (2020) menegaskan bahwa penggunaan teknologi secara intensif selama pandemi menimbulkan kelelahan psikologis dan menurunkan kesejahteraan pegawai. Di sisi lain, penelitian Attaran dkk. (2019) menyebutkan bahwa DWE yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan produktivitas dan keterlibatan pegawai. Artinya, fenomena ini bersifat ambivalen: teknologi dapat menghadirkan manfaat sekaligus risiko, tergantung bagaimana lingkungan kerja digital dikelola.

Hubungan antara DWE dan *technostress* menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut. DWE sebagai faktor eksternal berperan dalam menentukan seberapa besar beban psikologis yang dialami pegawai. Lingkungan kerja digital yang

kompleks, penuh pembaruan, dan minim dukungan organisasi dapat meningkatkan risiko *technostress*. Sebaliknya, DWE yang dirancang dengan baik, lengkap dengan pelatihan dan dukungan teknis, dapat menekan potensi *technostress*. Oleh karena itu, meneliti hubungan kedua variabel ini akan membantu memberikan gambaran lebih jelas mengenai bagaimana kondisi kerja digital memengaruhi kesejahteraan pegawai Perpustakaan Nasional. Meskipun penelitian mengenai *technostress* dan *digital work environment* telah banyak dilakukan di berbagai konteks, kajian yang secara spesifik menyoroti hubungan keduanya di sektor perpustakaan, khususnya pada lembaga pemerintah seperti Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (Perpustakaan Nasional), masih terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada sektor swasta, pendidikan, maupun organisasi internasional. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh *Digital Work Environment* (DWE) terhadap *technostress* pada pegawai Perpustakaan Nasional.

Dalam konteks penelitian ini, *Digital Work Environment* (DWE) dipahami sebagai lingkungan kerja yang terbentuk melalui penerapan *Information and Communication Technology* (ICT). Di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, penerapan ICT diwujudkan melalui penggunaan berbagai sistem dan platform digital yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti layanan administrasi elektronik, sistem informasi organisasi, serta berbagai aplikasi yang digunakan dalam komunikasi, koordinasi, dan penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penggunaan ICT di tempat kerja menjadi representasi konkret dari DWE karena mencakup aspek ketersediaan infrastruktur digital,

tuntutan kerja berbasis teknologi, serta dukungan organisasi terhadap penggunaan teknologi. Meskipun demikian, hasil wawancara pendahuluan menunjukkan bahwa penggunaan teknologi juga diikuti oleh berbagai tantangan, seperti kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan pembaruan sistem, meningkatnya tuntutan pekerjaan berbasis teknologi, serta kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mengarah pada munculnya gejala *technostress*. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan skala ICT untuk mengukur persepsi pegawai terhadap kondisi *Digital Work Environment* di lingkungan kerja mereka, sehingga dapat diketahui hubungan antara *Digital Work Environment* dengan *technostress* pada pegawai Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *Digital Work Environment* dengan *technostress* pada pegawai Perpustakaan Nasional Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Digital Work Environment* dengan *technostress* pada pegawai Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara *Digital Work Environment* dan *technostres*. Hasil penelitian dapat memberikan landasan konseptual bagi kajian manajemen sumber daya manusia, psikologi organisasi, serta studi transformasi digital di sektor publik.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya keterampilan digital dan strategi manajemen stres, sehingga pegawai mampu beradaptasi lebih baik dengan lingkungan kerja berbasis teknologi.

b. Bagi Perpustakaan Nasional RI

Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi untuk merancang kebijakan, program pelatihan, serta pengembangan infrastruktur digital yang tidak hanya mendukung layanan publik, tetapi juga meminimalkan potensi *technostress* pegawai.

c. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk mengkaji variabel serupa dengan konteks berbeda, memperluas model penelitian dengan variabel mediasi atau moderasi (misalnya *digital literacy* atau *organizational support*), serta memperkuat pengembangan teori terkait *Digital Work Environment* dalam organisasi publik di Indonesia.