

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah memicu revolusi peradaban global (Rahmadiyah & Aslami, 2022). Sejalan dengan kemajuan teknologi, hal-hal positif maupun negatif kini dapat dengan mudah ditemukan tanpa Batasan (Revito et al., 2023). Secara keseluruhan, kemajuan teknologi akan menciptakan kesempatan baru dalam dunia kerja, sambil juga menghadirkan tantangan besar dalam hal penyesuaian keterampilan pekerja dengan perubahan yang terjadi (Samsul Hidayat, 2023). Teknologi berperan penting dalam mempermudah pekerjaan dan aktivitas manusia, bahkan dapat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sangat rumit jika dilakukan oleh manusia (Hutauruk et al., 2021). Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat telah memberikan dampak signifikan terhadap pola kerja di berbagai sektor, termasuk dalam sektor pemerintahan. Sistem pemerintahan yang berbasis digital memfasilitasi terwujudnya interaksi yang lebih harmonis antara pemerintah, masyarakat, dan sektor bisnis (Winarno et al., 2023). Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat telah memberikan dampak signifikan terhadap pola kerja di berbagai sektor, termasuk dalam sektor pemerintahan seperti Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Baperlitbang). Menurut (Tyas Nur Aulia, Asbari, 2023) Kelelahan digital saat mengalami efek yang mencolok adalah kelelahan yang berlebihan, padahal sudah cukup istirahat, sering bosan dan malas bergerak, sering sakit kepala sebelah, nyeri otot dan persendian pada leher, bahu dan punggung, sulit konsentrasi, dan lelah saat harus terlibat dalam aktivitas digital seperti rapat atau presentasi online. Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Baperlitbang) Kabupaten Kendal, sebagai lembaga yang bertugas merencanakan dan merumuskan kebijakan pembangunan daerah, sangat bergantung pada penggunaan teknologi untuk menjalankan tugas-tugasnya. Karyawan di Baperlitbang Kabupaten Kendal sering kali terpapar dengan tuntutan pekerjaan yang melibatkan teknologi digital dalam skala yang besar. Namun, intensitas penggunaan teknologi ini tidak jarang menyebabkan kelelahan digital yang dapat mengganggu kinerja mereka.

Tabel 1. Nilai capaian kinerja Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Baperlitbang) Kabupaten Kendal tahun 2024

No	Tujuan/ sasaran strategis	Indikator kinerja	Tahun 2024				Target akhir RPJMD
			Satuan	Target	Realisasi	%	
1	Meningkatkan kualitas perencanaan yang akuntabel, inovatif, implementatif, dan berbasis penelitian	Nilai perencanaan dalam SAKIP	Skor	23,51	23,22	98,76%	24
2	Meningkatnya kualitas perencanaan	Persentase realisasi sasaran pembangunan	Persen	90,91	52,78	59,16%	96,07
3	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Baperlitbang	Skor	81	78,70	97,16%	82
4	Meningkatkan kualitas penelitian dan pengkajian yang inovatif	Indeks inovasi daerah	Skor	51	52,27	102,49%	40
5	Meningkatnya kualitas penelitian dan pembangunan	Persentase penelitian dan pengembangan yang diimplementasikan	Persen	15	19,04	126,93%	25

Sumber: Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata realisasi capaian sasaran kinerja badan perencanaan, penelitian dan pengembangan kabupaten kendal pada tahun 2024 berada pada kategori Rendah dan Sangat Baik. Secara umum capaian indikator sasaran pada meningkatnya kualitas perencanaan masih belum sesuai dengan target, dengan capaian kinerja tergambar dalam Tingkat persentase realisasi sasaran Pembangunan yang mana dihitung dari jumlah indikator sasaran RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) yang memiliki nilai tinggi dan sangat tinggi dibagi jumlah indikator. Capaian kinerja meningkatnya kualitas perencanaan pada tahun berjalan di Tahun 2024 ditargetkan sebesar 90,91% tercapai 52,78% dengan Tingkat capaian 59,16% (Rendah). Dari target (36 indikator) melampaui target 30,56% (11 indikator), sesuai target 19,44% (7 indikator) dan belum tercapai 50% (18 indikator).

Dalam laporan kinerja tahun 2024, terungkap bahwa beberapa indikator kinerja utama (IKU) ada yang belum memenuhi target yang ditetapkan, terutama dalam hal realisasi sasaran pembangunan, kualitas perencanaan yang akuntabel, inovatif, implementatif, dan berbasis penelitian, serta akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Komitmen kerja menjadi hal yang sangat vital, karena tanpa komitmen yang tinggi, tujuan organisasi tidak akan tercapai secara efektif dan efisien (Katili & Sakir, 2024). Pada saat yang sama, kesejahteraan mental juga menjadi landasan terpenting bagi kesehatan emosional, psikologis, dan sosial seseorang di tempat kerja (Savitri & Gunawan, 2023).

Komitmen kerja merujuk pada dedikasi, loyalitas, dan ikatan emosional yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan, organisasi, dan misi pelayanan publik yang diemban. Komitmen ini mempengaruhi cara individu menjalankan tugasnya, seberapa besar mereka merasa bertanggung jawab dan seberapa jauh mereka siap berkontribusi lebih untuk mencapai tujuan organisasi (Katili & Sakir, 2024). Kinerja individu mencerminkan prestasi suatu instansi, pencapaian tujuan organisasi dapat berlangsung dengan baik atau buruk bergantung pada kinerja karyawan tersebut, untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari segi kuantitas serta kualitas, evaluasi kinerja karyawan di organisasi harus dilakukan secara mendalam. keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh performa tenaga kerjanya (Sofyan, 2020). Namun, kenyataannya di lingkungan Baperlitbang Kabupaten Kendal pada tahun 2024 menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja dalam beberapa aspek, juga menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat komitmen yang sama, terutama dalam hal loyalitas, rasa memiliki terhadap lembaga, dan antusiasme dalam menjalankan tugas.

Adapun dalam konteks kesejahteraan mental, Tahun 2024 menjadi tantangan besar bagi Baperlitbang Kabupaten Kendal, dengan meningkatnya tekanan kerja akibat tuntutan percepatan pembangunan daerah dan tingginya beban administrasi. Dalam keadaan seperti ini, kesejahteraan mental karyawan menjadi aspek krusial yang sering kali diabaikan. Kesejahteraan mental mencakup kondisi psikologis yang stabil, perasaan nyaman di tempat kerja, motivasi intrinsik, serta kemampuan mengelola stres dan tekanan kerja. Berdasarkan observasi awal dan laporan internal, terdapat indikasi menurunnya semangat kerja, peningkatan angka keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta berkurangnya inovasi dan kreativitas di kalangan pegawai. Kondisi ini diduga berkaitan erat dengan tingkat stres kerja, kelelahan (burnout), serta kurangnya dukungan psikososial di lingkungan kerja. Sayangnya, hingga saat ini belum ada kajian mendalam yang mengukur secara spesifik pengaruh kesejahteraan mental terhadap kinerja karyawan di Baperlitbang Kendal.

Fenomena *digital fatigue* atau kelelahan digital merujuk pada kondisi di mana seseorang merasa lelah, stres, atau cemas akibat terlalu banyak terpapar teknologi, terutama perangkat digital, selama periode waktu yang lama (Munawaroh, 2022). Hal ini sejalan dengan permasalahan yang berada di Badan, perencanaan, penelitian dan pengembangan (Baperlitbang) Kabupaten Kendal, Faktor internal seperti keterbatasan kapasitas sumber daya manusia, rendahnya pelatihan teknis, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi digital dalam proses perencanaan dan *monitoring* evaluasi, juga berkontribusi pada belum tercapainya

target kinerja secara menyeluruh. Padahal, tantangan pembangunan yang semakin kompleks di tahun 2024 menuntut adanya transformasi birokrasi perencanaan yang adaptif dan responsif terhadap dinamika lokal maupun global.

Komitmen kerja, sebagai salah satu bentuk tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, disinyalir menimbulkan peningkatan kinerja pada karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa Maharani, Ahmad Zeifuddin, Dyah Ayu Safitri, Hilya Sania Rosada, 2023) Menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi dan perangkat digital yang berlebihan di tempat kerja dapat menyebabkan stres, kecemasan, kelelahan, dan gangguan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sehari-hari seorang karyawan. Selain itu, seorang karyawan juga akan mengalami kurangnya interaksi secara langsung dan peningkatan waktu bekerja di luar jam kerja yang mengakibatkan seorang karyawan mengisolasi sosial, mempengaruhi kualitas hubungan interpersonal, serta tentunya berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental karyawan tersebut.

Penggunaan media digital secara terus-menerus dan berulang tidak hanya berpengaruh pada kinerja sehari-hari, tetapi juga menimbulkan gangguan kesehatan fisik dan mental (Sumber et al., 2025). Dalam hal ini, *digital fatigue* merupakan variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antara komitmen kerja, kesejahteraan mental, dan kinerja karyawan. Ketika karyawan mengalami *digital fatigue*, hal itu dapat melemahkan dampak positif komitmen kerja dan kesejahteraan mental terhadap kinerja karyawan. Ini sejalan dengan Teori *Overload* Kognitif (Cognitive Overload Theory) (1980) yang dikemukakan oleh John Swaller, Teori ini berfokus pada beban kognitif yang dialami individu saat menangani sejumlah besar tugas sekaligus. Dalam hal kelelahan digital, interaksi terus-menerus dengan perangkat digital dapat mengurangi kemampuan otak untuk memproses informasi, yang pada akhirnya menyebabkan kelelahan mental. Media sosial, email, dan aplikasi digital lainnya sering menyediakan aliran informasi terus-menerus yang membuat karyawan merasa kewalahan.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adanya penambahan variabel dari penelitian sebelumnya seperti kesejahteraan mental serta penambahan variabel moderasi *digital fatigue*. Dengan kata lain adanya variabel moderasi menyebabkan variabel dependen dan independen terpengaruh karena adanya variabel moderasi pada penelitian ini yaitu *digital fatigue*. Lalu perbedaan lainnya yaitu objek penelitian yang dilakukan yaitu pada pegawai di Baperlitbang kabupaten Kendal. Sehingga, studi ini penting karena memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor internal seperti komitmen kerja dan kesejahteraan mental memengaruhi kinerja karyawan ketika menghadapi tantangan *digital fatigue*. Temuan survei ini dimaksudkan untuk mengembangkan strategi dalam membantu karyawan pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Baperlitbang) kab. Kendal tetap produktif dan sejahtera secara mental dalam lingkungan kerja yang didominasi digital.

Menurut Mangkunegara (2017) yang telah mengemukakan tentang kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu topik yang populer di kalangan peneliti dalam bidang praktik sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki lebih dalam mengenai berbagai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Baperlitbang) kab. Kendal. dengan *digital fatigue* sebagai variabel moderasi. Oleh karena itu, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi: (i) apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Baperlitbang) Kab. Kendal (ii) apakah kesejahteraan mental memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Baperlitbang) Kab. Kendal, (iii) apakah *digital fatigue* dapat memoderasi hubungan antara komitmen kerja dan kinerja karyawan pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Baperlitbang) Kab. Kendal, serta (iv) apakah *digital fatigue* dapat memoderasi hubungan antara kesejahteraan mental dan kinerja karyawan pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Baperlitbang) Kab. Kendal.

2. Kajian Pustaka

2.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini didasarkan pada teori penetapan tujuan atau *Goal setting theory* yang tujuan awalnya dikemukakan oleh Locke (1968) dan menggambarkan hubungan antara tujuan individu dan kinerja tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku manusia ditentukan oleh dua kognisi: isi (nilai) dan maksud (tujuan). Masyarakat telah memutuskan, Itu merupakan tujuan untuk perilaku masa depan, dan tujuan ini mempengaruhi perilaku yang benar-benar terjadi. Perbuatannya ditentukan oleh pikiran (ide) dan niatnya, yang mempengaruhi perbuatannya dan hasil kegiatannya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi. Definisi tujuan mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam organisasi publik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan	(Anggraini & Suhermin, 2021)	• Komitmen Kerja • Kinerja Karyawan	Komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Komitmen juga akan membuat karyawan pada perusahaan ini akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan dan menjalankan pekerjaan sesuai aturan yang diberikan karena adanya rasa tanggung jawab sebagai bagian dalam perusahaan
2	Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital	(Annisa Maharani, Ahmad Zeifuddin, Dyah Ayu Safitri, Hilya Sania Rosada, 2023)	• Kesejahteraan mental	Komunikasi, produktivitas, dan akses informasi menjadi lebih mudah dan efisien karena kemajuan teknologi. terdapat beberapa cara yang mungkin dapat dilakukan agar para karyawan dapat menjaga kesejahteraan mental dirinya sendiri ialah diantaranya menetapkan batasan waktu yang jelas antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk istirahat; mengatur notifikasi agar tidak mengganggu waktu istirahat ataupun waktu untuk pribadi; memprioritaskan pekerjaan dan fokus untuk tugas yang paling penting agar semua pekerjaan tidak keteteran; serta berlatih untuk manajemen waktu agar dapat efektif dalam mengatur semua tugas-tugas guna menghindari dari tekanan yang tidak diperlukan.
3	Bahaya <i>Digital Fatigue</i> pada Kesehatan Mental: Analisis Singkat Perspektif Rhenald Kasali	(Tyas Nur Aulia, Asbari, 2023)	• Digital Fatigue	<i>digital fatigue</i> memiliki dampak negatif bagi kesehatan fisik dan mental mereka. kelelahan digital juga dapat mempengaruhi kesehatan mental, gangguan tidur, emosional seperti kemarahan dan <i>mood</i> berubah-ubah bahkan dapat menyebabkan depresi, psikosis, dan gangguan kecemasan. Saat menatap layar dalam durasi yang sangat lama mata akan terasa lelah jika mata di paksa terus-menerus untuk menatap layar tanpa di <i>refresh</i> akibatnya dapat menyebabkan seseorang mudah lelah, stres bahkan depresi.

Sumber : Penelitian Terdahulu, (2025)

2.3 Komitmen Kerja

2.3.1 Definisi Komitmen Kerja

"Komitmen" adalah kata latin yang berarti "menggabungkan, menyatukan, mempercayai, dan mengerjakannya." komitmen adalah keinginan kuat untuk bergabung dengan organisasi, keinginan untuk berusaha untuk mencapai tujuan dan prinsip organisasi, dan penerimaan mereka (Herry Kurniawan, 2022). Komitmen kerja adalah hubungan antara individu dan organisasi, dan rasa kepemilikan yang dimiliki individu terhadap perusahaan atau organisasi mereka. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan yang ingin dicapai organisasi (Fara Kessi & Ismail, 2022). Menurut (Anggraini & Suhermin, 2021), komitmen kerja adalah ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan memiliki tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.3.2 Indikator Komitmen Kerja

Penelitian menurut (Oktavia & Amar, 2018) Komitmen kerja yang dimaksud yaitu berjanji dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki perasaan penuh, Adapun indikator komitmen kerja yaitu:

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1. Loyalitas | 3. Tanggung jawab |
| 2. Sikap terhadap tugas | 4. Disiplin diri |

Menurut (Anggraini & Suhermin, 2021), beberapa indikator komitmen kerja adalah sebagai berikut:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.
3. Kemauan untuk melakukan upaya yang sesuai dengan tujuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.4 Kesejahteraan Mental

2.4.1 Definisi Kesejahteraan Mental

Kesejahteraan mental merupakan kebutuhan dasar individu dan kompetensi sosial. Pencapaian kesejahteraan mental saat ini menjadi prioritas global utama dan merupakan salah satu Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Perserikatan Bangsa Bangsa (Kotera et al., 2020). Kesejahteraan mental adalah keadaan psikologis positif yang memungkinkan seseorang mengatasi stres dan tantangan kehidupan sehari-hari, merasa bahagia, dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi (Shuo et al., 2022). (Soraci et al., 2024) berpendapat bahwa kesehatan mental bukan sekadar tidak adanya penyakit, namun kesejahteraan mental merupakan aspek positif dari kesehatan mental, karena orang dengan kesejahteraan mental akan merasa baik dan dapat berfungsi dengan baik.

2.4.2 Indikator Kesejahteraan Mental

Menurut (Kim et al., 2021) Indikator-indikator kesejahteraan mental yang dapat diukur meliputi:

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. kebahagiaan | 4. rasa syukur |
| 2. kepuasan hidup | 5. keterikatan sosial |
| 3. optimisme | 6. kecakapan emosi |

Kemudian menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Rizal, 2024) Indikator kesejahteraan mental:

1. Keseimbangan emosional
2. kemampuan mengatasi stres
3. Hubungan sosial yang sehat
4. kepuasan dalam hidup

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari perpaduan antara usaha dan kesempatan yang dapat diukur melalui efek yang dihasilkan. Kinerja ini adalah elemen kunci yang berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi (Haris et al., 2024). Kinerja berasal dari istilah *Job Performance* atau *actual Performance*, yang merujuk pada prestasi kerja atau hasil nyata yang diraih oleh individu. Setiap manusia memiliki peran aktif dalam merumuskan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing individu (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023). Kinerja dan keberhasilan seseorang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil yang dicapainya, disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain tingkat tanggung jawab, juga dapat menilai kinerja berdasarkan pendidikan individu, motivasi diri, inspirasi, dan kemauan bekerja. Hasil kerja mereka diberikan sebagai umpan balik kepada karyawan dan manajer, sehingga karyawan tetap terlibat dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi (Putri Primawanti & Ali, 2022).

2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

(Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas diukur melalui penentuan kecakapan, keterampilan, dan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas diukur berdasarkan pencapaian target dalam periode waktu tertentu, baik harian, mingguan, maupun bulanan.

3. Tingkat kerja sama

Tingkat kerja sama menjadi pertimbangan penting, yang mencakup cara karyawan berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta kemampuan mereka dalam menerima dan melaksanakan perintah, serta berkolaborasi dengan sesama karyawan.

Sementara itu menurut penelitian yang dilakukan oleh (Syafnur, 2023) Indikator kinerja karyawan meliputi:

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|
| 1. Kualitas hasil kerja | 4. Kemampuan bekerja dalam tim |
| 2. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan | 5. Tingkat kreativitas |
| 3. Pemahaman terhadap tugas | 6. Sikap proaktif. |

2.6 Digital Fatigue

2.6.1 Definisi Digital Fatigue

Digital fatigue merupakan kelelahan fisik dan mental yang muncul akibat penggunaan media digital secara berulang dan terus-menerus hingga dapat berujung pada masalah fisik dan mental (Munawaroh, 2022). *Digital fatigue* dapat berkontribusi pada terjadinya *burn out* yang dialami oleh individu (Hutauruk et al. 2021). Secara umum, *Digital fatigue* atau kelelahan digital adalah kondisi kelelahan mental dan fisik yang disebabkan oleh penggunaan media digital secara berulang dan terus-menerus. Kelelahan digital ketika mengalami efek yang mencolok adalah kelelahan yang berlebihan, meskipun sudah cukup beristirahat, sering merasa bosan dan malas bergerak, sering mengalami sakit kepala sebelah, nyeri otot dan persendian pada leher, bahu, dan punggung, kesulitan dalam berkonsentrasi, serta merasa lelah saat harus terlibat dalam aktivitas digital seperti rapat atau presentasi *online* (Tyas Nur Aulia, Asbari, 2023).

2.6.2 Indikator *Digital Fatigue*

Berdasarkan penelitian oleh (Tyas Nur Aulia, Asbari, 2023) menyimpulkan bahwa: kelelahan digital bagi kesehatan fisik antara lain:

1. Sering mengalami pusing dan migrain (sakit kepala),
2. Muncul rasa lelah yang berlebihan meskipun sudah beristirahat,
3. Mata menjadi lebih sensitif terhadap cahaya,
4. Sering muncul rasa bosan dan malas bergerak,
5. Sering merasa lelah ketika dihadapkan dengan situasi yang berulang, muncul perasaan lelah jika menghadapi kegiatan digital, seperti *zoom meeting*, webinar, dan sebagainya.
6. Otot dan sendi terasa nyeri, terutama di area leher, pundak, dan punggung.

Kelelahan digital bagi kesehatan mental sebagai berikut:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. Muncul gangguan suasana hati (<i>mood</i>) | 4. Sulit untuk berkonsentrasi |
| 2. Jenuh dan bosan | 5. Depresi |
| 3. Pola tidur menjadi berubah | 6. Mudah marah dan lebih sensitif |

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hariani et al., 2019), perilaku serta komitmen individu berpengaruh terhadap kinerja di tempat kerja. Komitmen dianggap sebagai elemen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan sikap profesional dan menghargai nilai-nilai yang telah disepakati bersama, serta berfokus pada nilai-nilai dan sikap yang dimiliki. Perusahaan percaya bahwa tanpa adanya komitmen yang kuat dari karyawan, kesuksesan perusahaan akan sulit tercapai (Anuari et al., 2020).

Kinerja yang baik dari seorang karyawan dapat diukur melalui kualitas individu tersebut. Apabila seorang karyawan memiliki keterikatan yang tinggi, baik secara psikologis, emosional, maupun fisik terhadap kinerja di perusahaan, maka hal ini akan berpengaruh positif (Galih Arisca, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif, mengoptimalkan kinerja secara signifikan, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, berusaha keras untuk mencapai prestasi, serta memiliki keyakinan yang kuat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

H1 : Komitmen Kerja memiliki pengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

2.7.2 Pengaruh Kesejahteraan mental terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan mental karyawan merupakan aspek yang sangat krusial dan menjadi tanggung jawab utama setiap organisasi (Sharma & Kumra, 2022). Peningkatan kesejahteraan mental memungkinkan karyawan untuk mengambil keputusan dengan lebih baik, serta meningkatkan produktivitas dan ketahanan mereka. Selain itu, hal ini juga membantu karyawan dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan. Semua faktor ini pada akhirnya berkontribusi pada penurunan tingkat pergantian karyawan, pengurangan biaya perawatan kesehatan, dan pencapaian tujuan organisasi (Jnaneswar & Sulphey, 2021).

Saat ini, perusahaan perlu lebih fokus pada upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan mereka, mengingat perkembangan yang sangat pesat di berbagai sektor ekonomi dan teknologi (Wijaya, 2023). Hubungan antara kesejahteraan mental dan kinerja karyawan memiliki makna yang signifikan, karena kondisi kesejahteraan mental dapat berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan. Adanya perasaan positif dan kesejahteraan mental dalam diri individu akan menciptakan suasana yang sejahtera, serta mendorong semangat karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan kinerja yang optimal.

H2 : Kesejahteraan mental memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.7.3 Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Digital fatigue* sebagai variabel moderasi

Komitmen yang rendah dapat menyebabkan karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi atau kelompoknya, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Situasi ini akan merugikan organisasi (Arifin & Darmawan, 2021). Selain itu, terdapat masalah kurangnya batasan, di mana penggunaan teknologi digital sering kali tidak terikat pada waktu dan lokasi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa di luar jam kerja, karyawan sering merasa perlu untuk tetap terhubung guna menerima dan membalas pesan serta email yang masuk. Akibatnya, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam membedakan antara waktu kerja dan waktu istirahat. Selanjutnya, terdapat tekanan waktu, di mana teknologi digital dapat mempercepat proses kerja, sehingga menambah tekanan waktu bagi karyawan (Tarigan et al., 2023). Ketidakpastian untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat menimbulkan ketegangan dan kecemasan di kalangan pekerja. Terakhir, gangguan, di mana alat digital seperti media sosial dan pesan instan dapat menjadi sumber pengalih perhatian selama jam kerja (Subagja et al., 2022).

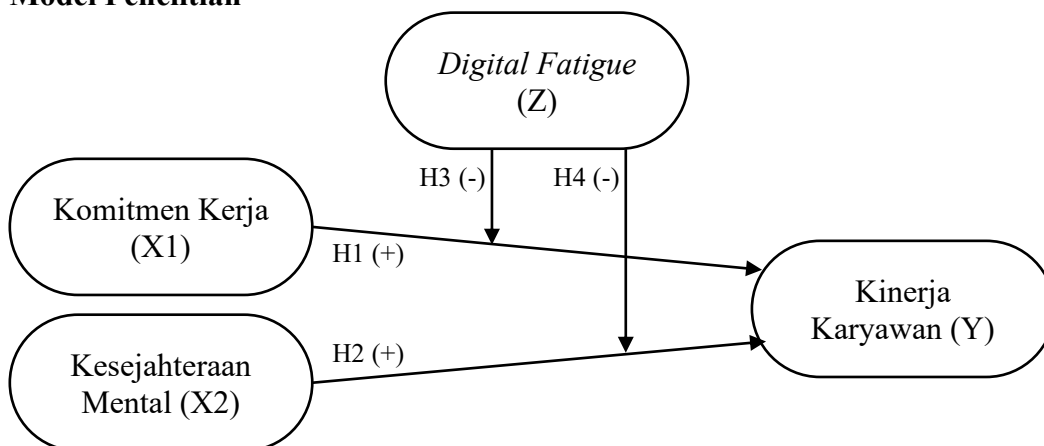
H3 : *Digital Fatigue* sebagai variabel moderasi memperlemah Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.7.4 Pengaruh Kesejahteraan Mental terhadap Kinerja Karyawan dengan *Digital Fatigue* sebagai variabel moderasi

Kesejahteraan mental yang optimal merupakan dasar penting bagi individu untuk menjalani kehidupan yang bermakna dan produktif (Halawa, 2023). Penggunaan media digital yang berulang dan terus-menerus dapat menimbulkan kondisi yang dikenal sebagai "*digital fatigue*", yang berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental (Munawaroh, 2022). Pelatihan manajemen stres dapat diterapkan untuk mengurangi tingkat stres di kalangan karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Annisa Maharani, Ahmad Zeifuddin, Dyah Ayu Safitri, Hilya Sania Rosada, 2023) mengungkapkan bahwa harapan untuk selalu tersedia di luar jam kerja menambah beban dan mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi karyawan. Tekanan kerja semacam ini juga menimbulkan stres mental bagi karyawan yang terpengaruh. Meskipun kemajuan era digital dapat meningkatkan produktivitas karyawan, penggunaan teknologi yang berlebihan juga membawa dampak negatif bagi kesejahteraan mereka.

H4 : *Digital Fatigue* sebagai variabel moderasi memperlemah Kesejahteraan Mental terhadap Kinerja Karyawan

2.8 Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber : Pengembangan Penelitian, (2025)

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme (data yang konkret), di mana data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang akan dianalisis menggunakan statistik sebagai alat pengujian, berkaitan dengan isu yang sedang diteliti untuk menghasilkan sebuah kesimpulan.

3.2 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi mencakup semua karyawan atau pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Baperlitbang) Kabupaten Kendal. Populasi yang diteliti ini meliputi seluruh karyawan yang secara langsung terlibat dalam kegiatan perencanaan, penelitian, dan pengembangan, serta memiliki pengalaman dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pekerjaan mereka.

3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik atau kondisi tertentu yang akan diteliti (Sugiyono, 2019).

Pengambilan sampel dari populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau pengambilan sampel tanpa probabilitas dalam sensus. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan memperoleh jumlah populasi yang digunakan dan metode analisis, dan jumlah sampel memenuhi kriteria analisis menggunakan Smart PLS. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Baperlitbang).

3.4 Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan memanfaatkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan atau pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Baperlitbang) Kabupaten Kendal. Kuesioner ini dibuat untuk mengukur komitmen kerja, kesejahteraan mental, *digital fatigue*, dan kinerja karyawan. Setelah data terkumpul, analisis data akan dilakukan menggunakan SmartPLS untuk melaksanakan analisis PLS dan menguji hubungan antar variabel dalam model yang sudah dibangun. Pilihan kode yang digunakan responden untuk menjawab kuesioner adalah (SS), (S), (N), (TS), (STS).

Tabel 3. Tabel Skala Likert

<i>Pernyataan</i>	<i>Poin</i>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Pengembangan Penelitian, (2025)

3.5 Variabel penelitian

Penelitian ini melibatkan beberapa variabel yang dianalisis untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Baperlitbang Kabupaten Kendal. Adapun variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Komitmen Kerja	Komitmen kerja adalah hubungan antara individu dan organisasi, dan rasa kepemilikan yang dimiliki individu terhadap perusahaan atau organisasi mereka. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sumber : (Fara Kessi & Ismail, 2022)	1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. 2. Keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. 3. Kemauan untuk melakukan upaya yang sesuai dengan tujuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber : (Anggraini & Suhermin, 2021)
Kesejahteraan mental	Kesejahteraan mental adalah keadaan psikologis positif yang memungkinkan seseorang mengatasi stres dan tantangan kehidupan sehari-hari, merasa bahagia, dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Sumber : (Shuo et al., 2022)	1. Keseimbangan emosional. 2. kemampuan mengatasi stres. 3. Hubungan sosial yang sehat. 4. kepuasan dalam hidup. Sumber : (Rizal, 2024)
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan hasil dari perpaduan antara usaha dan kesempatan yang dapat diukur melalui efek yang dihasilkan. Kinerja ini adalah elemen kunci yang berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Sumber : (Haris et al., 2024)	1. Kualitas hasil kerja. 2. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan. 3. Pemahaman terhadap tugas. 4. Kemampuan bekerja dalam tim. 5. Tingkat kreativitas. 6. Sikap proaktif. Sumber : (Syafnur, 2023)
Digital Fatigue	<i>Digital fatigue</i> merupakan kelelahan fisik dan mental yang muncul akibat penggunaan media digital secara berulang dan terus-menerus hingga dapat berujung pada masalah fisik dan mental. Sumber : (Munawaroh, 2022)	1. Sering mengalami pusing dan migrain (sakit kepala), 2. Muncul rasa lelah yang berlebihan meskipun sudah beristirahat, 3. Mata menjadi lebih sensitif terhadap cahaya, 4. Sering muncul rasa bosan dan malas bergerak, 5. Sering merasa lelah ketika dihadapkan dengan situasi yang berulang, muncul perasaan lelah jika menghadapi kegiatan digital, seperti <i>zoom meeting</i> , webinar, dan sebagainya. 6. Otot dan sendi terasa nyeri, terutama di area leher, pundak, dan punggung. Sumber : (Tyas Nur Aulia, Asbari, 2023)
Sumber : Penelitian Terdahulu, (2025)		

3.6 Alat Analisis

Untuk menganalisis data dalam studi ini, digunakan *Partial Least Squares* (PLS) sebagai metode analisis statistik. PLS adalah metode analisis multivariat yang bisa digunakan untuk menguji keterkaitan antar variabel laten dalam model struktural, serta mampu mengatasi isu multikolinieritas dan data yang tidak normal.

Langkah-langkah analisis menggunakan PLS adalah sebagai berikut:

- A. Model Pengukuran (*Measurement Model*): Pada tahap ini, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk setiap indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten. Uji validitas dilakukan dengan mengukur *Outer Loadings* dan *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan reliabilitas diuji dengan menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.
- B. Model Struktural (*Structural Model*): Setelah model pengukuran teruji, tahap berikutnya adalah pengujian model struktural yang menguji hubungan antar variabel. Pada tahap ini, dilakukan pengujian pengaruh langsung komitmen kerja (X1) dan kesejahteraan mental (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), serta peran *digital fatigue* (Z) sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut.
- C. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan yang diuji dalam model struktural signifikan. Uji t dilakukan dengan metode *bootstrapping* untuk mendapatkan *t-statistic* dan *p-value*. Hipotesis diterima apabila nilai $p < 0,06$.
- D. Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*): Untuk memastikan bahwa model yang dibangun memiliki kualitas yang baik, dilakukan uji *R-Square* (R^2) yang menunjukkan seberapa besar variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.