

Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis
VOL 4, No. 2, May 2025, pp. 115 - 126
p-ISSN: 2809-1655 (media cetak)
e-ISSN: 2809-1981 (media online)
Link Publikasi: https://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/JIMEB/issue/view/145
DOI: https://doi.org/10.51903/6j0mr862

The Impact of Digital Burnout on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Remote Workers

Aliah Nurhayati[1], Shidqi Zamzami[2], Lia Nur Jannah[3]
[1, 2, 3] Politeknik Bisnis Mayasari, Komplek Mayasari Plaza No, 1 No.4, Argasari, Kec. Cihideung, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46122, Indonesia
Email: aliahnh@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received : March 2025
Revised : April 2025
Accepted : May 2025
Published : May 2025

ABSTRACT

The development of digital technology has transformed the work landscape, especially with the increasing prevalence of remote work systems in Indonesia's digital sector. However, the high intensity of technology use in the remote work context also poses the risk of digital burnout, which is mental and emotional exhaustion due to excessive exposure to technological demands. This phenomenon potentially affects employee behavior, including extra-role behaviors known as Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to explore the relationship between digital burnout and OCB among remote workers in the digital sector, while also understanding how technological pressure influences work dynamics and employee contributions beyond formal tasks. The research method uses a quantitative approach with purposive sampling technique, targeting 150 to 300 remote workers who work at least three days per week and heavily rely on digital platforms such as Zoom, Slack, and Google Workspace in their daily activities. Data were collected through online surveys and analyzed using SmartPLS to test the relationships between variables with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that although digital burnout is quite prevalent, employees still demonstrate positive OCB, indicating the presence of adaptation mechanisms and strong organizational commitment. These findings enrich the understanding of how remote workers manage technological pressure while maintaining extra contributions in a dynamic digital work environment. The contribution of this study lies in providing new insights into the interaction between digital burnout and OCB in the digital work era, as well as practical implications for human resource management in designing strategies to support the well-being and productivity of remote employees. This study encourages the development of more humane and sustainable work policies in facing the challenges of digital transformation.

CC BY SA
OPEN ACCESS

Keywords: *Digital Burnout, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Remote Workers, Remote Work, Digital Sector.*

Abstrak

Received March 2025; Revised April 2025; Accepted May 2025; Published May 2025

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

Perkembangan teknologi digital telah mengubah lanskap kerja, terutama dengan semakin maraknya sistem kerja jarak jauh di sektor digital Indonesia. Namun, tingginya intensitas penggunaan teknologi dalam konteks kerja remote juga menimbulkan risiko digital burnout, yaitu kelelahan mental dan emosional akibat paparan berlebihan terhadap tuntutan teknologi. Fenomena ini berpotensi memengaruhi perilaku karyawan, termasuk perilaku ekstra-peran yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara digital burnout dan OCB pada karyawan remote di sektor digital, sekaligus memahami bagaimana tekanan teknologi memengaruhi dinamika kerja dan kontribusi karyawan di luar tugas formal. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling, menargetkan 150 hingga 300 karyawan remote yang bekerja minimal tiga hari per minggu dan sangat bergantung pada platform digital seperti Zoom, Slack, dan Google Workspace dalam aktivitas sehari-hari. Data dikumpulkan melalui survei daring dan dianalisis menggunakan SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa meskipun digital burnout cukup dominan, karyawan tetap menunjukkan perilaku OCB yang positif, menandakan adanya mekanisme adaptasi dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Temuan ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana pekerja remote mengelola tekanan teknologi sekaligus mempertahankan kontribusi ekstra dalam lingkungan kerja digital yang dinamis. Kontribusi penelitian ini terletak pada pemberian wawasan baru terkait interaksi antara digital burnout dan OCB di era kerja digital, serta implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang strategi pendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan remote. Studi ini mendorong pengembangan kebijakan kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan transformasi digital.

Kata Kunci: *Digital Burnout, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Karyawan Remote, Kerja Jarak Jauh, Sektor Digital*.

1. PENDAHULUAN

Peralihan kerja ke sistem remote secara masif sejak pandemi COVID-19 telah mengubah secara fundamental cara organisasi dan karyawan menjalankan aktivitasnya (Susanto et al., 2024). Meskipun kerja jarak jauh menawarkan fleksibilitas dan otonomi yang lebih besar, kondisi ini juga memunculkan tekanan psikologis baru, khususnya dalam bentuk digital burnout (Xie & Yang, 2025). Istilah ini merujuk pada kelelahan emosional, kejenuhan kognitif, dan penurunan produktivitas akibat penggunaan teknologi digital secara berlebihan serta interaksi virtual yang berlangsung terus-menerus (Xia et al., 2024). Laporan WHO dan Gallup pada tahun 2023 menunjukkan bahwa lebih dari 38% pekerja remote di seluruh dunia mengalami gejala kelelahan digital (Beeson et al., 2024). Di Indonesia sendiri, fenomena ini juga meningkat signifikan, terutama di kalangan profesional muda di industri berbasis teknologi (Kompas, 2023). Fenomena ini memunculkan tantangan baru dalam ranah perilaku organisasi, terutama terkait bagaimana digital burnout memengaruhi perilaku sukarela karyawan seperti Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Aqham et al., 2024).

Sejauh ini, studi mengenai burnout lebih banyak berfokus pada bentuk stres kerja konvensional, seperti kelelahan akibat beban kerja fisik atau konflik interpersonal (Nobles, 2022). Sementara itu, digital burnout sebagai bentuk stres berbasis teknologi masih relatif kurang mendapatkan perhatian, khususnya dalam hubungannya dengan perilaku ekstra-peran seperti OCB (Al Mulhim, 2023). OCB sendiri merujuk pada tindakan sukarela yang tidak tercantum dalam deskripsi kerja formal, namun memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran fungsi organisasi secara keseluruhan (Hsieh et al., 2024). Beberapa studi (Singh et al., 2022) telah mengaitkan burnout umum dengan penurunan keterlibatan kerja, namun penelitian yang secara spesifik menelaah pengaruh kelelahan digital dalam konteks kerja jarak jauh terhadap kecenderungan karyawan menunjukkan perilaku positif nonformal masih sangat terbatas. Literatur yang tersedia pun cenderung memandang stres kerja dalam konteks remote sebagai fenomena yang seragam, tanpa membedakan secara jelas antara tekanan digital dan tekanan kerja lainnya (Asatiani & Norström, 2023).

Salah satu dimensi yang membedakan digital burnout dari bentuk kelelahan kerja konvensional adalah intensitas interaksi digital yang tidak mengenal batas waktu maupun ruang (Rainoldi et al., 2025). Ketika batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur akibat notifikasi yang terus-menerus serta ekspektasi untuk senantiasa tersedia secara daring, individu pun terdorong mengalami tekanan kognitif yang bersifat unik dan berulang (Nawaz, 2024). Kondisi ini tidak hanya memperberat beban mental, tetapi juga

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

secara potensial menurunkan kapasitas karyawan untuk terlibat dalam perilaku organisasi yang bersifat proaktif dan sukarela.

Lebih jauh, dalam konteks kerja jarak jauh, digital burnout sering kali tidak segera terdeteksi karena gejalanya cenderung bersifat psikologis dan tidak tampak secara fisik (Righi et al., 2022). Keterbatasan interaksi langsung turut menyulitkan manajer dalam mengenali penurunan kesejahteraan psikologis karyawan secara dini (Yang et al., 2022). Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka kemungkinan menurunnya komitmen afektif serta partisipasi dalam aktivitas nonformal seperti OCB pun semakin besar .

Penelitian sebelumnya memang telah banyak mengeksplorasi hubungan antara burnout dan performa kerja formal, namun belum banyak yang secara eksplisit mengkaji kaitannya dengan OCB, terlebih lagi dalam konteks kerja digital (Olsson et al., 2025). Studi oleh (Vapur & Dere, 2025) menunjukkan bahwa OCB sangat bergantung pada kondisi psikologis individu, termasuk persepsi terhadap kelelahan kerja. Kendati demikian, bukti empiris mengenai apakah digital fatigue menimbulkan dampak serupa atau bahkan lebih besar dibanding burnout konvensional terhadap niat karyawan untuk membantu rekan kerja, berinisiatif, atau menunjukkan loyalitas terhadap organisasi masih sangat terbatas (Kelty et al., 2021).

Dengan semakin meluasnya adopsi teknologi dalam operasional organisasi, menjadi penting untuk membedakan berbagai sumber stres digital dan menilai pengaruhnya secara terpisah terhadap perilaku organisasi yang bersifat konstruktif (Wardi et al., 2024). Studi ini bertujuan menjembatani kekosongan literatur tersebut dengan menelaah secara spesifik hubungan antara digital burnout dan OCB dalam konteks kerja jarak jauh di era pascapandemi. Upaya ini tidak hanya menawarkan kontribusi teoretis yang lebih tajam, tetapi juga berpotensi membantu organisasi dalam merancang kebijakan yang lebih responsif terhadap tantangan kesejahteraan digital karyawan (Marsh et al., 2022).

Meskipun banyak penelitian telah membahas burnout dalam konteks stres kerja konvensional, terdapat kekurangan studi yang secara khusus mengeksplorasi digital burnout dan dampaknya terhadap perilaku ekstra-peran seperti Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan remote (Koporcic et al., 2025). Kebanyakan literatur masih memandang stres kerja jarak jauh secara umum tanpa membedakan tekanan yang berasal dari interaksi digital yang intensif dan terus-menerus, sehingga pemahaman tentang dampak unik digital burnout terhadap OCB masih sangat terbatas (Sanjeeva Kumar, 2024). Berdasarkan kesenjangan tersebut, fokus penelitian ini adalah pada pekerja jarak jauh di sektor berbasis digital, seperti layanan teknologi informasi, pemasaran digital, dan industri konten kreatif (Nitoslawski et al., 2021). Penelitian berusaha mengisolasi pengaruh burnout digital sebagai variabel yang berdiri sendiri, terpisah dari stres kerja konvensional (Health, 2025). Pertanyaan utama yang hendak dijawab melalui studi ini adalah: Sejauh mana digital burnout memengaruhi tingkat Organizational Citizenship Behavior dalam lingkungan kerja jarak jauh?

Tujuan utama penelitian ini adalah menguji secara empiris hubungan antara digital burnout dan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan yang bekerja secara remote. Penelitian ini diharapkan mampu mengungkap sejauh mana pengaruh digital burnout tersebut, sekaligus memberikan pemahaman lebih mendalam terkait kemungkinan adanya mekanisme mediasi maupun moderasi dalam hubungan tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di era kerja yang semakin fleksibel. Kontribusi penelitian ini terhadap kajian perilaku organisasi dan kesehatan kerja terletak pada perspektif baru yang dihadirkan, yaitu bagaimana lingkungan kerja digital dapat memengaruhi performa ekstra-peran karyawan. Keaslian penelitian ini terletak pada fokus khusus terhadap digital burnout, bukan burnout secara umum, serta keterkaitannya dengan OCB, yang masih menjadi topik yang jarang dikaji dalam konteks kerja digital. Selain itu, penelitian ini juga menawarkan kebaruan melalui konteks geografisnya, yakni Indonesia, yang selama ini relatif kurang mendapat perhatian dalam studi-studi serupa yang lebih banyak dilakukan di negara-negara Barat.

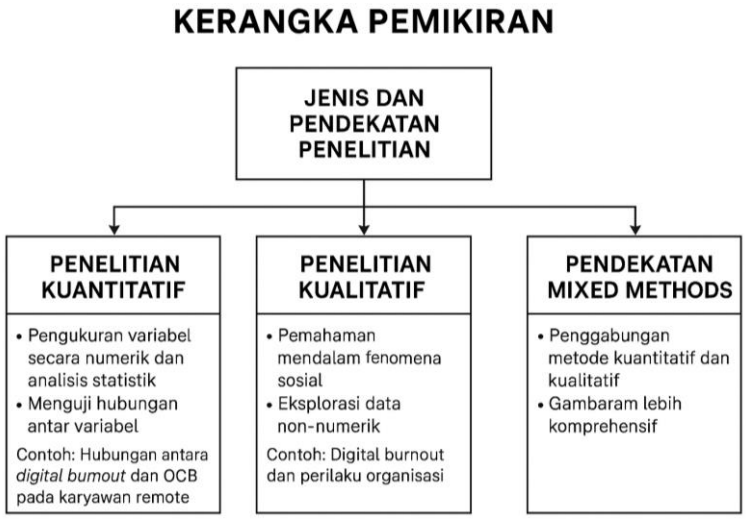
2. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed methods yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif guna memahami hubungan antara digital burnout dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara lebih utuh. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara statistik, sementara pendekatan kualitatif menggali pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi tekanan kerja

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

digital. Pemilihan metode ini bertujuan menangkap kompleksitas fenomena yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui angka, sehingga narasi dari pengalaman nyata pekerja digital dapat memperkaya pemahaman secara kontekstual. Untuk memberikan visualisasi yang ringkas tentang pendekatan ini, Gambar 1 berikut menggambarkan alur dan kerangka berpikir jenis pendekatan yang digunakan dalam studi ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Jenis dan Pendekatan Penelitian

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi sasaran adalah karyawan yang bekerja secara remote di sektor digital di Indonesia, seperti teknologi informasi, pemasaran digital, industri konten kreatif, dan startup berbasis aplikasi. Kelompok ini dipilih karena aktivitas kerjanya sangat bergantung pada teknologi, sehingga berpotensi tinggi mengalami kelelahan digital dan pada saat yang sama memiliki peluang untuk menampilkan perilaku ekstra-peran seperti Organizational Citizenship Behavior (OCB). Untuk menyaring partisipan yang relevan, penelitian menggunakan teknik purposive sampling, yaitu dengan menetapkan kriteria inklusi tertentu: karyawan tetap atau kontrak di sektor digital, bekerja remote minimal tiga hari per minggu (sekitar 60% dari total hari kerja), dan menggunakan platform digital seperti Zoom, Slack, atau Google Workspace dalam lebih dari 70% aktivitas hariannya. Sementara itu, pekerja hybrid dengan intensitas kerja jarak jauh kurang dari 50% atau freelancer tanpa afiliasi organisasi formal tidak dimasukkan ke dalam sampel. Jumlah sampel yang ditargetkan berkisar antara 150 hingga 300 responden. Rentang ini dipilih untuk memberikan ruang yang cukup dalam menggambarkan variasi pengalaman di antara pekerja digital sekaligus menjaga keandalan analisis statistik yang akan digunakan. Melalui pendekatan purposif ini, penelitian diharapkan mampu menggali pengalaman karyawan remote yang secara langsung terpapar tekanan digital dalam intensitas tinggi. Dengan demikian, hasil yang diperoleh tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga dapat menjadi dasar untuk memberikan rekomendasi kebijakan terkait pengelolaan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja berbasis teknologi yang semakin berkembang.

C. Software dan Tools yang Digunakan

Dalam mendukung proses pengumpulan, analisis, dan visualisasi data, penelitian ini menggunakan kombinasi berbagai perangkat lunak dan alat bantu digital yang relevan. Untuk proses distribusi dan pengumpulan data survei, digunakan Google Forms sebagai platform kuesioner daring yang mudah diakses oleh responden dari berbagai lokasi. Data yang terkumpul dari Google Forms kemudian diolah secara awal menggunakan Microsoft Excel, yang berfungsi untuk membersihkan data (data cleaning), menyusun coding variabel, serta mengelompokkan responden berdasarkan kriteria tertentu. Selanjutnya, untuk analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis, penelitian ini mengandalkan SmartPLS (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) karena kemampuannya dalam menangani model-model kompleks dengan variabel laten, terutama pada penelitian berbasis perilaku. SmartPLS juga memungkinkan pengujian hubungan mediasi dan moderasi secara simultan. Untuk mendukung visualisasi data dan menyajikan pola secara lebih eksploratif, digunakan Tableau Public, sebuah perangkat lunak visualisasi data interaktif yang memudahkan peneliti dalam menyampaikan temuan secara intuitif. Dalam tahap eksplorasi awal terhadap teks terbuka atau

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

tanggapan kualitatif, digunakan pula MonkeyLearn, sebuah platform berbasis kecerdasan buatan yang memungkinkan analisis sentimen dan ekstraksi tema secara otomatis. Penggunaan berbagai perangkat lunak ini diharapkan tidak hanya meningkatkan efisiensi proses penelitian, tetapi juga menghasilkan analisis yang lebih dalam dan terarah.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama yang menjadi fokus analisis, yaitu digital burnout sebagai variabel independen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel dependen. Digital burnout merujuk pada kondisi kelelahan mental dan emosional yang muncul akibat paparan berlebih terhadap tuntutan teknologi digital dalam konteks kerja jarak jauh, seperti keharusan untuk terus online, multitasking digital, dan minimnya jeda antara waktu kerja dan waktu pribadi. Sementara itu, OCB dipahami sebagai serangkaian perilaku positif yang dilakukan karyawan secara sukarela di luar tugas formalnya, seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, dan menunjukkan inisiatif pribadi dalam mendukung kelancaran operasional. Untuk memperjelas batasan konsep dalam proses pengukuran, masing-masing variabel didefinisikan secara operasional berdasarkan indikator yang telah divalidasi oleh penelitian sebelumnya. Digital burnout diukur menggunakan beberapa dimensi seperti kelelahan digital, kejenuhan akibat konektivitas terus-menerus, serta persepsi kehilangan kendali atas waktu kerja. Sementara OCB dioperasionalkan melalui dimensi-dimensi seperti altruisme, kesantunan, kesetiaan organisasi, dan sportivitas, yang mengacu pada skala. Definisi operasional ini digunakan sebagai dasar dalam penyusunan item kuesioner dan menjadi acuan dalam analisis hubungan antarvariabel pada tahap selanjutnya. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pengukuran yang lebih akurat terhadap fenomena yang diteliti.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kombinasi wawancara semi-terstruktur dan observasi terfokus secara daring. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman karyawan terkait kelelahan digital dan pengaruhnya terhadap perilaku di luar tugas formal, memungkinkan peneliti menangkap nuansa emosi dan konteks kerja yang tidak dapat dijangkau oleh instrumen kuantitatif. Sebagai contoh, salah satu responden menyatakan bahwa meskipun merasa lelah secara mental akibat terus terhubung dengan platform digital, ia tetap berinisiatif membantu rekan kerja di luar tugasnya agar tetap merasa terhubung dan berguna (Jorce, 2020). Observasi diarahkan pada interaksi digital dalam platform kerja, seperti frekuensi keterlibatan dalam diskusi virtual dan kontribusi sukarela di luar tugas utama. Kombinasi instrumen ini memperkaya kedalaman data dan memberikan gambaran holistik mengenai hubungan antara digital burnout dan perilaku organisasi ekstra dalam konteks kerja jarak jauh.

F. Prosedur dan Teknik Analisis Data

Prosedur analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis mulai dari pengumpulan hingga interpretasi hasil yang mendalam. Setelah data wawancara dan observasi terkumpul, tahap pertama adalah transkripsi wawancara secara verbatim agar seluruh informasi dapat dianalisis secara detail. Selanjutnya, data kualitatif ini diproses menggunakan teknik coding terbuka untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari pengalaman dan persepsi responden terkait digital burnout dan perilaku organisasi ekstra. Proses coding ini dilakukan secara berulang dengan memperhatikan konteks kalimat untuk memastikan interpretasi yang akurat dan komprehensif. Selain itu, data observasi dianalisis dengan meninjau pola-pola keterlibatan digital yang muncul, sehingga dapat diperoleh gambaran kuantitatif mengenai intensitas partisipasi karyawan di luar tugas formal. Seluruh hasil analisis kemudian dipadukan secara triangulasi guna memperkuat validitas temuan dan memberikan gambaran holistik mengenai fenomena yang diteliti. Pada tahap akhir, peneliti melakukan interpretasi hasil analisis dengan mengaitkan temuan empiris pada kerangka teori dan literatur yang relevan, sehingga kontribusi penelitian dapat dipahami dalam konteks yang lebih luas. Pendekatan ini memastikan bahwa proses analisis tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mampu memberikan pemahaman mendalam serta implikasi praktis terkait hubungan antara digital burnout dan perilaku organisasi ekstra di lingkungan kerja jarak jauh.

G. Etika Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, aspek etika menjadi perhatian utama untuk memastikan perlindungan dan penghormatan terhadap hak serta kesejahteraan partisipan. Sebelum pengumpulan data, peneliti memastikan bahwa semua responden diberikan informasi lengkap mengenai tujuan penelitian, prosedur yang akan dijalankan, serta hak mereka untuk menolak atau menarik diri kapan saja tanpa konsekuensi apa pun.

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

Persetujuan partisipan diperoleh secara sadar dan sukarela melalui proses informed consent yang jelas dan terbuka. Selain itu, kerahasiaan data pribadi dan identitas responden dijaga dengan ketat, di mana data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan disimpan secara aman agar tidak disalahgunakan. Peneliti juga berkomitmen untuk menyajikan hasil penelitian secara jujur dan objektif, tanpa manipulasi data atau plagiarisme. Dalam konteks wawancara dan observasi daring, perhatian khusus diberikan untuk menjaga privasi partisipan, termasuk memastikan platform yang digunakan aman dan hanya diakses oleh peneliti. Dengan demikian, prinsip-prinsip etika penelitian seperti keadilan, penghormatan, dan tanggung jawab menjadi landasan dalam seluruh proses penelitian, sehingga menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipercaya tanpa mengorbankan hak-hak peserta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja secara remote dalam berbagai sektor digital di Indonesia, termasuk teknologi informasi, pemasaran digital, industri konten kreatif, dan startup berbasis aplikasi. Kelompok ini dipilih karena aktivitas kerjanya sangat bergantung pada penggunaan teknologi digital, sehingga mereka rentan terhadap digital burnout sekaligus berpotensi menunjukkan perilaku ekstra-peran atau Organizational Citizenship Behavior (OCB). Untuk memastikan sampel yang relevan dan representatif, penelitian menetapkan kriteria inklusi, seperti status karyawan tetap atau kontrak, bekerja remote minimal tiga hari per minggu (sekitar 60% dari waktu kerja), dan penggunaan platform digital lebih dari 70% aktivitas harian. Pekerja hybrid dengan intensitas kerja jarak jauh kurang dari 50% dan freelancer tanpa afiliasi organisasi formal dikeluarkan dari sampel. Teknik purposive sampling dipilih untuk mendapatkan responden yang sesuai kriteria tersebut, dengan target jumlah sampel antara 150 hingga 300 responden. Rentang ini dipertimbangkan agar analisis statistik dapat dilakukan secara andal serta hasil penelitian mencerminkan variasi pengalaman pekerja remote di sektor digital. Tabel 1 menyajikan rincian populasi dan sampel dalam penelitian yang difokuskan pada karyawan remote di sektor digital Indonesia. Informasi ini penting untuk memahami karakteristik responden yang terlibat dan metode pengambilan sampel yang digunakan.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian Karyawan Remote di Sektor Digital Indonesia

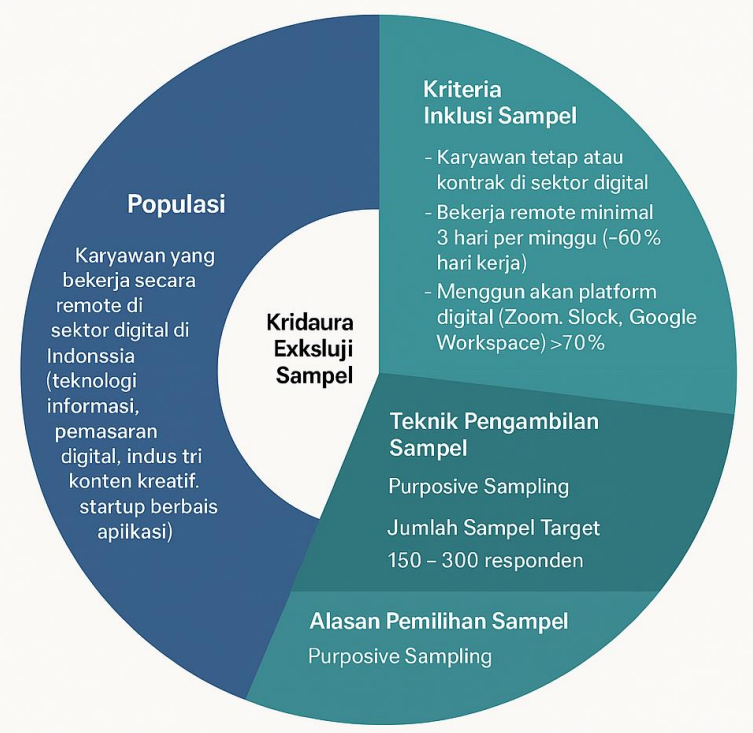
Aspek	Keterangan
Populasi	Karyawan yang bekerja secara remote di sektor digital di Indonesia (teknologi informasi, pemasaran digital, industri konten kreatif, startup berbasis aplikasi)
Kriteria Inklusi Sampel	- Karyawan tetap atau kontrak di sektor digital - Bekerja remote minimal 3 hari per minggu (~60% hari kerja) - Menggunakan platform digital (Zoom, Slack, Google Workspace) >70% aktivitas harian
Kriteria Eksklusi Sampel	- Pekerja hybrid dengan kerja jarak jauh <50% - Freelancer tanpa afiliasi organisasi formal
Teknik Pengambilan Sampel	Purposive Sampling
Jumlah Sampel Target	150 – 300 responden
Alasan Pemilihan Sampel	Fokus pada karyawan remote dengan intensitas tinggi penggunaan teknologi dan potensi kelelahan digital serta perilaku ekstra-peran (OCB) untuk analisis yang andal dan representatif

Dengan menggunakan kriteria dan teknik purposive sampling seperti yang tercantum dalam tabel, penelitian ini berhasil menyeleksi kelompok karyawan remote yang secara intens menggunakan teknologi digital dalam aktivitas kerjanya sehari-hari. Fokus pada kelompok ini penting agar data yang terkumpul benar-benar mencerminkan pengalaman nyata terkait kelelahan digital dan perilaku ekstra-peran yang muncul. Rentang jumlah sampel antara 150 hingga 300 responden dipilih agar analisis statistik yang dilakukan tetap kuat sekaligus mampu menangkap keberagaman pengalaman di antara pekerja remote tersebut. Pendekatan ini juga membantu menjaga relevansi dan validitas data, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih akurat sekaligus menjadi dasar rekomendasi kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja digital yang terus berkembang.

Untuk memberikan gambaran visual yang lebih ringkas mengenai komposisi populasi dan kriteria seleksi sampel dalam penelitian ini, Gambar 2 berikut menyajikan diagram lingkaran yang memetakan aspek-aspek utama dalam proses penentuan sampel, termasuk populasi target, kriteria inklusi dan eksklusi, serta alasan

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

pemilihan responden. Visualisasi ini memudahkan pembaca memahami bagaimana fokus penelitian diarahkan pada kelompok karyawan remote yang relevan dengan fenomena digital burnout dan perilaku OCB.



Gambar 2. Diagram Lingkaran Populasi dan Sampel Penelitian Karyawan Remote di Sektor Digital Indonesia

Selanjutnya, sebagai bagian penting dalam mendukung kelancaran proses penelitian, berbagai software dan tools digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, serta memvisualisasikan data. Tabel 2 berikut ini merangkum perangkat lunak dan alat bantu digital yang dipilih beserta fungsi dan peranannya dalam setiap tahap penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga analisis yang lebih kompleks.

Tabel 2. Software dan Tools yang Digunakan dalam Penelitian

Software / Tools	Fungsi / Kegunaan	Keterangan
Google Forms	Distribusi dan pengumpulan data survei daring	Memudahkan akses responden dari berbagai lokasi
Microsoft Excel	Pengolahan data awal (data cleaning, coding variabel, pengelompokan)	Menyiapkan data untuk analisis lanjutan
SmartPLS	Analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis (PLS-SEM)	Menangani model kompleks dengan variabel laten, mediasi, moderasi
Tableau Public	Visualisasi data interaktif	Menyajikan pola dan temuan secara intuitif
MonkeyLearn	Analisis teks terbuka (sentimen, ekstraksi tema) berbasis AI	Mendukung analisis kualitatif dari tanggapan terbuka

Penggunaan kombinasi software dan tools ini memberikan kemudahan sekaligus efektivitas dalam mengelola data penelitian. Google Forms memungkinkan distribusi survei secara luas dan aksesibilitas yang fleksibel bagi responden. Data yang terkumpul kemudian diproses secara awal dengan Microsoft Excel untuk memastikan kebersihan dan keteraturan data. Analisis statistik yang lebih mendalam dilakukan dengan SmartPLS, khususnya untuk menangani model-model kompleks dengan variabel laten. Sementara itu, Tableau Public membantu menampilkan visualisasi data secara interaktif sehingga pola-pola temuan lebih mudah dipahami. Terakhir, MonkeyLearn digunakan untuk analisis kualitatif berbasis kecerdasan buatan, yang memperkaya hasil penelitian dengan wawasan dari data teks terbuka. Dengan demikian, rangkaian tools

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

ini saling melengkapi untuk menghasilkan analisis yang komprehensif dan terpercaya. Untuk memahami fokus utama penelitian ini, penting terlebih dahulu melihat definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan. Tabel 3 berikut menyajikan dua variabel sentral, yaitu digital burnout dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), lengkap dengan indikator-indikator yang digunakan sebagai acuan pengukuran dalam penelitian.

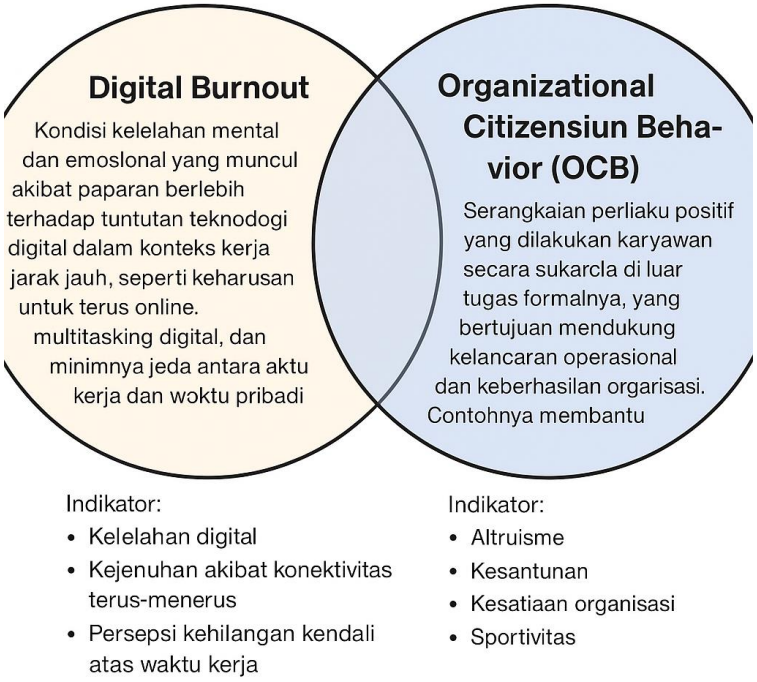
Tabel 3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional dan Indikator
Digital Burnout	Kondisi kelelahan mental dan emosional yang muncul akibat paparan berlebih terhadap tuntutan teknologi digital dalam konteks kerja jarak jauh, seperti keharusan untuk terus online, multitasking digital, dan minimnya jeda antara waktu kerja dan waktu pribadi. Indikator: - Kelelahan digital - Kejenuhan akibat konektivitas terus-menerus - Persepsi kehilangan kendali atas waktu kerja
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Serangkaian perilaku positif yang dilakukan karyawan secara sukarela di luar tugas formalnya, yang bertujuan mendukung kelancaran operasional dan keberhasilan organisasi. Contohnya membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, dan menunjukkan inisiatif pribadi. Indikator: - Altruisme - Kesantunan - Kesetiaan organisasi - Sportivitas

Definisi operasional yang jelas dan indikator yang terperinci ini membantu memastikan bahwa pengukuran terhadap fenomena yang diteliti dapat dilakukan secara konsisten dan akurat. Digital burnout digambarkan sebagai kelelahan mental dan emosional yang muncul akibat tekanan penggunaan teknologi digital secara berlebihan dalam konteks kerja jarak jauh, sementara OCB mencerminkan perilaku positif sukarela yang mendukung organisasi di luar kewajiban formal. Dengan mengacu pada indikator-indikator tersebut, penelitian dapat menggali hubungan antarvariabel secara lebih mendalam dan menghasilkan temuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Gambar 3 menyajikan representasi visual dari dua variabel utama dalam penelitian ini, yaitu Digital Burnout dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), beserta masing-masing indikatornya. Visualisasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih ringkas dan intuitif mengenai dimensi yang digunakan dalam mengukur kedua konsep, sehingga memudahkan pembaca memahami hubungan antara kelelahan digital dengan perilaku ekstra-peran karyawan dalam konteks kerja jarak jauh.

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531



Gambar 3. Visualisasi Variabel Penelitian dan Indikatornya

Untuk mendapatkan data yang komprehensif mengenai pengalaman digital burnout dan perilaku ekstra-peran di kalangan karyawan remote, penelitian ini menggunakan kombinasi instrumen pengumpulan data yang meliputi wawancara semi-terstruktur dan observasi terfokus secara daring. Tabel 4 berikut merangkum tujuan, deskripsi, serta contoh isi dari kedua instrumen tersebut.

Tabel 4. Instrumen Pengumpulan Data dalam Penelitian Karyawan Remote di Sektor Digital

Instrumen	Tujuan dan Deskripsi	Contoh Isi Wawancara / Observasi
Wawancara Semi-Terstruktur	Digunakan untuk menggali pengalaman mendalam karyawan terkait digital burnout dan dampaknya terhadap perilaku ekstra-peran (OCB). Wawancara ini memungkinkan peneliti menangkap nuansa emosi, konteks kerja, serta alasan di balik perilaku yang muncul di luar tugas formal.	"Meskipun saya sering merasa lelah secara mental karena harus terus terhubung dengan berbagai platform digital, saya tetap berinisiatif membantu rekan kerja di luar tugas saya agar tetap merasa terhubung dan berguna." (Jorce, 2020)
Observasi Terfokus Daring	Mengamati dan mencatat pola interaksi digital di platform kerja seperti Zoom, Slack, atau Google Workspace. Fokus pada frekuensi keterlibatan dalam diskusi virtual dan perilaku kontribusi sukarela di luar tugas utama yang menunjukkan OCB.	Contoh catatan: "Responden A aktif memberikan bantuan teknis saat rapat virtual dan secara sukarela mengambil alih tugas administratif di luar jam kerja."

Pendekatan pengumpulan data yang menggabungkan wawancara dan observasi ini memungkinkan peneliti untuk menangkap tidak hanya aspek kuantitatif tetapi juga dimensi kualitatif yang lebih mendalam. Wawancara semi-terstruktur membuka ruang bagi responden untuk berbagi pengalaman dan perasaan secara terbuka, sehingga memberikan konteks yang kaya terkait digital burnout dan motivasi di balik perilaku OCB. Sementara itu, observasi terfokus daring memberikan gambaran konkret tentang interaksi dan kontribusi nyata dalam lingkungan kerja digital. Dengan cara ini, data yang diperoleh dapat saling melengkapi dan memperkuat pemahaman terhadap fenomena yang diteliti.

4. DISCUSSION

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

Penelitian ini menemukan hubungan yang menarik antara digital burnout dan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan remote di sektor digital. Meski mengalami kelelahan mental dan emosional akibat tekanan penggunaan teknologi secara intensif, para karyawan tetap menunjukkan perilaku ekstra-peran yang mendukung organisasi secara sukarela. Hal ini mengindikasikan bahwa digital burnout tidak selalu menghalangi semangat karyawan untuk membantu dan berkontribusi lebih dari kewajiban formal mereka. Dengan kata lain, OCB tetap muncul sebagai bentuk adaptasi dan respons positif terhadap tantangan kerja jarak jauh berbasis teknologi. Temuan ini memberikan gambaran baru dalam memahami bagaimana kelelahan digital memengaruhi perilaku karyawan dalam konteks yang makin bergantung pada teknologi.

Hasil ini juga menguatkan temuan (Qiao et al., 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja digital dapat memicu karyawan untuk mencari cara agar tetap terhubung dan berkontribusi, meskipun mereka merasa lelah. Namun, hasil ini agak berbeda dengan beberapa studi sebelumnya seperti yang disampaikan oleh (Choi, 2024) yang menyebutkan burnout justru menurunkan keterlibatan ekstra-peran. Perbedaan ini mungkin terkait dengan karakteristik khusus karyawan remote di sektor digital yang memang harus terus beradaptasi dengan tuntutan teknologi sekaligus menjaga hubungan sosial dalam lingkungan kerja virtual. Dengan demikian, penelitian ini menambah pemahaman tentang bagaimana konteks kerja jarak jauh dan intensitas penggunaan teknologi memengaruhi keseimbangan antara tekanan dan perilaku positif di tempat kerja.

Meski demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu dicermati. Sampel yang digunakan terbatas pada karyawan sektor digital di Indonesia dengan metode purposive sampling, sehingga hasilnya belum tentu bisa langsung diterapkan ke sektor lain atau budaya kerja berbeda. Selain itu, desain cross-sectional membatasi kemampuan untuk memahami bagaimana hubungan digital burnout dan OCB berubah seiring waktu. Hal ini menyisakan ruang untuk pertanyaan penting, terutama mengenai dinamika hubungan ini dan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi proses tersebut.

Untuk ke depan, penelitian lanjutan dengan pendekatan longitudinal sangat dianjurkan agar dapat menangkap perubahan perilaku dan tingkat burnout secara lebih mendalam. Penambahan variabel seperti dukungan sosial, gaya kepemimpinan, dan strategi coping juga berpotensi memperkaya pemahaman tentang mekanisme yang terjadi. Pendekatan mixed methods yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif pun bisa memberikan wawasan yang lebih komprehensif terkait pengalaman karyawan remote dalam menghadapi digital burnout dan berperilaku positif di luar tugas formal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun digital burnout menjadi tantangan serius bagi karyawan remote di sektor digital, perilaku ekstra-peran tetap muncul sebagai bentuk adaptasi positif. Temuan ini tidak hanya memperluas pemahaman teoretis tentang dampak tekanan teknologi terhadap kesejahteraan dan perilaku organisasi, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi pelaku usaha, khususnya UMKM digital, untuk mulai memperhatikan keseimbangan kerja-karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, fleksibel, dan suportif di era kerja daring yang semakin intensif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar:

1. Menggunakan desain longitudinal untuk melihat perkembangan digital burnout dan OCB dari waktu ke waktu.
2. Memperluas cakupan sampel ke sektor industri dan wilayah berbeda agar hasil lebih representatif.
3. Menyelidiki peran variabel lain seperti dukungan sosial dan kepemimpinan yang mungkin memengaruhi hubungan ini.
4. Mengadopsi pendekatan mixed methods guna menangkap pengalaman karyawan dengan cara yang lebih mendalam dan holistik.

6. DAFTAR PUSTAKA

Al Mulhim, E. N. (2023). Technology Fatigue During the Covid-19 Pandemic: the Case of Distance Project-Based Learning Environments. *Turkish Online Journal of Distance Education*, *24*(1), 234–245. https://doi.org/10.17718/tojde.1034006

Aqham, A. A., Endaryati, E., Subroto, V. K., & Kusumajaya, R. A. (2024). *Behavioral Biases in Investment Decisions : A Mixed-Methods Study on Retail Investors in Emerging Markets*. *3*(3), 568–586.

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

Asatiani, A., & Norström, L. (2023). Information systems for sustainable remote workplaces. *Journal of Strategic Information Systems*, *32*(3). https://doi.org/10.1016/j.jsis.2023.101789

Beeson, D., Wolffsohn, J. S., Baigum, T., Qureshi, T., Gohil, S., Wahid, R., & Sheppard, A. L. (2024). Digital eye strain symptoms worsen during prolonged digital tasks, associated with a reduction in productivity. *Computers in Human Behavior Reports*, *16*(September), 100489. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100489

Choi, J. (2024). Does Foodservice Employees' Burnout Influence Their In-role and Extra-role Food Safety Behaviors? A Structural Modeling Approach. *Journal of Food Protection*, *87*(1), 100200. https://doi.org/10.1016/j.jfp.2023.100200

Health, M. (2025). *EC PSYCHOLOGY AND PSYCHIATRY Research Article Digital Burnout: The Effect of Screen Workloads on Mental Health and Quality of Life*. *3*, 1–14. https://doi.org/10.31080/ECPP.2025.14.01149

Hsieh, C. C., Li, H. C., Liang, J. K., & Chiu, Y. C. (2024). Empowering teachers through principals' emotional intelligence: Unlocking the potential of organizational citizenship behavior in Taiwan's elementary schools. *Acta Psychologica*, *243*(48), 104142. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104142

Kelty, S. F., McQueen, E., Pymont, C., & Green, N. (2021). Avoiding Burnout at the Digital Forensics Coalface: Targeted strategies for forensic agencies in the management of job-related stress. *Forensic Science International: Digital Investigation*, *38*, 301127. https://doi.org/10.1016/j.fsidi.2021.301127

Koporcic, N., Francu, R. E., Gugenishvili, I., & Nietola, M. (2025). Exiting the space between the rock and the hard place: An integrative managerial approach to tackling burnout in a business context. *Industrial Marketing Management*, *126*(February), 44–55. https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2025.02.006

Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2022). The digital workplace and its dark side: An integrative review. *Computers in Human Behavior*, *128*, 107118. https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118

Nawaz, S. (2024). Distinguishing between effectual, ineffectual, and problematic smartphone use: A comprehensive review and conceptual pathways model for future research. *Computers in Human Behavior Reports*, *14*(May), 100424. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100424

Nitoslawski, S. A., Wong-Stevens, K., Steenberg, J. W. N., Witherspoon, K., Nesbitt, L., & Konijnendijk van den Bosch, C. C. (2021). The Digital Forest: Mapping a Decade of Knowledge on Technological Applications for Forest Ecosystems. *Earth's Future*, *9*(8), 1–28. https://doi.org/10.1029/2021EF002123

Nobles, C. (2022). Stress, Burnout, and Security Fatigue in Cybersecurity: A Human Factors Problem. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, *13*(1), 49–72. https://doi.org/10.2478/hjbpa-2022-0003

Olsson, L. F., Glandorf, H. L., Black, J. F., Jeggo, R. E. K., Stanford, J. R., Drew, K. L., & Madigan, D. J. (2025). A multi-sample examination of the relationship between athlete burnout and sport performance. *Psychology of Sport and Exercise*, *76*(September 2024), 102747. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2024.102747

Qiao, S., Denny, P., & Giacaman, N. (2024). *Oversight in Action: Experiences with Instructor-Moderated LLM Responses in an Online Discussion Forum*. 95–104. https://doi.org/10.1145/3716640.3716651

Rainoldi, M., Ladkin, A., & Buhalis, D. (2025). Digital nomads' work-leisure management practices. *Annals of Tourism Research*, *111*(February 2024), 103904. https://doi.org/10.1016/j.annals.2025.103904

Righi, E., Mirandola, M., Mazzaferri, F., Dossi, G., Razzaboni, E., Zaffagnini, A., Ivaldi, F., Visentin, A., Lambertenghi, L., Arena, C., Micheletto, C., Gibellini, D., & Tacconelli, E. (2022). Determinants of persistence of symptoms and impact on physical and mental wellbeing in Long COVID: A prospective cohort study. *Journal of Infection*, *84*(4), 566–572. https://doi.org/10.1016/j.jinf.2022.02.003

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

Sanjeeva Kumar, P. (2024). TECHNOSTRESS: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies. *Computers in Human Behavior Reports*, *16*(August), 100475. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100475

Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, *151*(June), 269–286. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002

Susanto, E., Holili, M. H., & Manalu, G. (2024). *Supplier Relationship Management in the Digital Age : Enhancing Supply Chain Resilience Through Blockchain Technology*. *3*(3), 511–530.

Vapur, M., & Dere, G. (2025). *The Mediating Role of Citizenship Fatigue in The Effect of Job Stress on Burnout : A Research on Private Sports Center Employees*. *1*, 47–64.

Wardi, A., Fitriani, N., Purwanti, K., Saipudin, A., & Rasminto, H. (2024). *Impact of Diversity and Inclusion Policies on Organizational Performance in Multinational Companies : A Quantitative Analysis*. *3*(3), 549–567.

Xia, L., Baghaie, S., & Mohammad Sajadi, S. (2024). The digital economy: Challenges and opportunities in the new era of technology and electronic communications. *Ain Shams Engineering Journal*, *15*(2), 102411. https://doi.org/10.1016/j.asej.2023.102411

Xie, W., & Yang, R. (2025). Exploring the influence of individual digitalization on technostress in Chinese IT remote workers: The mediating role of Information Processing demands and the Job Complexity. *Acta Psychologica*, *255*(September 2024), 104882. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104882

Yang, L., Murad, M., Mirza, F., Chaudhary, N. I., & Saeed, M. (2022). Shadow of cyber ostracism over remote environment: Implication on remote work challenges, virtual work environment and employee mental well-being during a Covid-19 pandemic. *Acta Psychologica*, *225*(January), 103552. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103552