

***Employee Well-Being* di Era *Digital Workplace*: Tinjauan Literatur Sistematis tentang Kesehatan, Keterikatan, dan Produktivitas Pegawai**

Muhamad Nukha Murtadlo*, Iva Sofi Gunawati, Inarotul Caturmufidarini

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Semarang

nukhamurtadlo@mail.unnes.ac.id, isofi@mail.unnes.ac.id,

inarotulcmdS2@students.unnes.ac.id

ABSTRACT

Digital transformation has driven significant changes in organizational work environments through the adoption of various digital technologies that support communication, collaboration, and flexible work practices. This transformation has led to the emergence of the digital workplace concept, which presents both opportunities and challenges for employee well-being. This study aims to systematically review previous research findings on employee well-being in digital workplaces and identify their implications for organizational performance and productivity. The study employed a Systematic Literature Review (SLR) approach based on the PRISMA 2020 guidelines. The literature search was conducted using various scholarly sources relevant to employee well-being, digital workplace, technostress, employee engagement, and work-life balance. Articles meeting the inclusion criteria were analyzed using a thematic analysis approach to identify the major themes emerging from the existing literature. The findings indicate that the success of digital transformation depends not only on technology adoption but also on an organization's ability to maintain and enhance employee well-being. Digital workplaces can improve flexibility, collaboration, and work efficiency; however, they may also create challenges such as technostress, digital fatigue, and blurred boundaries between work and personal life. Therefore, organizations should adopt a human-centered approach to create productive, healthy, and sustainable digital work environments that support both employee well-being and organizational outcomes.

Keywords: employee well-being; digital workplace; organizational productivity.

ABSTRAK

Transformasi digital telah mendorong perubahan signifikan dalam lingkungan kerja organisasi melalui pemanfaatan berbagai teknologi digital yang mendukung komunikasi, kolaborasi, dan pelaksanaan pekerjaan secara fleksibel. Perubahan tersebut melahirkan konsep *digital workplace* yang memberikan berbagai peluang sekaligus tantangan bagi kesejahteraan pegawai (*employee well-being*). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis berbagai temuan penelitian mengenai *employee well-being* dalam lingkungan kerja digital serta mengidentifikasi implikasinya terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020. Proses penelusuran literatur dilakukan melalui berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan topik *employee well-being*, *digital workplace*, *technostress*, *employee engagement*, dan *work-life balance*. Artikel yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkembang dalam literatur. Temuan penelitian menegaskan bahwa keberhasilan

transformasi digital tidak hanya bergantung pada adopsi teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam menjaga kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pendekatan yang berorientasi pada manusia untuk menciptakan lingkungan kerja digital yang produktif, sehat, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *employee well-being; digital workplace; produktivitas organisasi.*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi salah satu kekuatan utama yang mengubah cara organisasi beroperasi, berkomunikasi, dan mengelola sumber daya manusia. Pemanfaatan teknologi digital seperti *platform* kolaborasi daring, sistem berbasis *cloud*, kecerdasan buatan, aplikasi manajemen kinerja, serta berbagai perangkat komunikasi digital telah melahirkan konsep *digital workplace*, yaitu lingkungan kerja yang mengintegrasikan teknologi digital ke dalam seluruh proses kerja organisasi. Perkembangan tersebut memungkinkan organisasi meningkatkan fleksibilitas kerja, mempercepat pertukaran informasi, serta meningkatkan efisiensi operasional dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Di sisi lain, digitalisasi juga mengubah pengalaman kerja pegawai secara fundamental karena interaksi pekerjaan semakin bergantung pada teknologi digital dan konektivitas yang berkelanjutan (Marsh et al., 2024).

Digital workplace menawarkan berbagai manfaat bagi organisasi maupun pegawai. Teknologi digital memungkinkan pelaksanaan pekerjaan secara fleksibel melalui model kerja jarak jauh, kerja hibrid, serta kolaborasi lintas wilayah tanpa hambatan geografis. Selain meningkatkan produktivitas dan akses informasi, lingkungan kerja digital juga memberikan peluang bagi pegawai untuk memperoleh otonomi kerja yang lebih tinggi dan mempercepat penyelesaian tugas. Namun demikian, perkembangan tersebut tidak selalu menghasilkan dampak positif. Intensitas penggunaan teknologi yang tinggi sering kali memunculkan berbagai tekanan baru seperti kelebihan informasi (*information overload*), tuntutan respons yang cepat, peningkatan kompleksitas sistem kerja, serta kaburnya batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi memunculkan fenomena *technostress*, yaitu tekanan psikologis yang muncul akibat penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan (Smith & Mansuro, 2026)

Dalam konteks organisasi modern, perhatian terhadap *employee well-being* menjadi semakin penting karena kesejahteraan pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan produktivitas dan daya saing. *Employee well-being* tidak hanya berkaitan dengan kesehatan fisik, tetapi juga mencakup kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, keterikatan kerja (*employee engagement*), keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal dalam lingkungan kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital yang tidak dikelola secara tepat dapat menurunkan kualitas kesejahteraan pegawai melalui meningkatnya kelelahan mental, kecemasan, stres kerja, dan menurunnya kualitas hubungan sosial di tempat kerja. Sebaliknya, penerapan teknologi yang didukung oleh

kebijakan organisasi yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja sekaligus memperkuat pengalaman kerja pegawai (Carolan et al., 2017).

Kajian terbaru menunjukkan bahwa *technostress* merupakan salah satu konsekuensi utama dari meningkatnya digitalisasi pekerjaan. Berbagai bentuk *technostress* seperti *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity*, *techno-insecurity*, dan *techno-uncertainty* diketahui memiliki hubungan dengan penurunan kesejahteraan, keterlibatan kerja, kepuasan hidup, dan kualitas keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Selain itu, fenomena hiper-konektivitas (*hyperconnectivity*) yang memungkinkan pegawai terus terhubung dengan pekerjaan melalui berbagai perangkat digital juga meningkatkan risiko kelelahan psikologis dan kesulitan memisahkan kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini menjadi tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia pada era digital (Bottaro et al., 2024).

Meskipun penelitian mengenai *digital workplace* dan *employee well-being* mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir, temuan yang dihasilkan masih menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian penelitian menegaskan bahwa lingkungan kerja digital mampu meningkatkan fleksibilitas, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwa penggunaan teknologi yang berlebihan justru dapat meningkatkan stres, kelelahan digital, dan menurunkan kesejahteraan pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya sintesis literatur yang komprehensif untuk memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai hubungan antara *digital workplace* dan *employee well-being*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur sistematis terhadap berbagai penelitian yang membahas kesejahteraan pegawai dalam lingkungan kerja digital, mengidentifikasi tema-tema utama yang berkembang, serta merumuskan agenda penelitian masa depan yang dapat mendukung pengembangan teori maupun praktik manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian mengenai *employee well-being* dalam lingkungan kerja digital (*digital workplace*). Metode SLR dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai perkembangan penelitian, mengidentifikasi tema-tema utama yang berkembang, serta menyusun sintesis pengetahuan berdasarkan bukti empiris yang telah dipublikasikan. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengurangi bias dalam pemilihan literatur melalui prosedur penelusuran dan seleksi yang sistematis. Proses pelaksanaan penelitian mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020 sebagai standar pelaporan kajian literatur sistematis.

Strategi Penelusuran Literatur

Penelusuran literatur dilakukan pada beberapa basis data ilmiah yang banyak digunakan dalam penelitian manajemen dan organisasi, yaitu Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan SpringerLink. Proses pencarian dilakukan pada bulan Mei 2026 dengan menggunakan kombinasi kata kunci yang relevan dengan fokus penelitian. Kata kunci utama yang digunakan meliputi: *employee well-being*, *digital workplace*, *digital work environment*, *technostress*, *digital fatigue*, *employee engagement*, *work-life balance*, dan *organizational productivity*.

Untuk memperoleh artikel yang relevan, peneliti menggunakan operator *Boolean* seperti *AND* dan *OR*. Contoh formulasi pencarian yang digunakan adalah: *employee well-being OR employee wellbeing. AND digital workplace OR digital work environment. AND organization OR employee*. Strategi pencarian tersebut bertujuan untuk menjangkau berbagai penelitian yang membahas hubungan antara transformasi digital lingkungan kerja dengan kesejahteraan pegawai serta implikasinya terhadap kinerja organisasi.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Seleksi artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan sebelumnya guna memastikan kualitas dan relevansi sumber yang digunakan. Kriteria inklusi dalam pencarian ini meliputi:

1. Artikel dipublikasikan pada jurnal ilmiah yang telah melalui proses *peer review*.
2. Artikel diterbitkan pada rentang tahun 2020–2026.
3. Artikel membahas *employee well-being*, *digital workplace*, *technostress*, atau isu terkait lingkungan kerja digital.
4. Artikel tersedia dalam teks lengkap.
5. Artikel ditulis dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia.

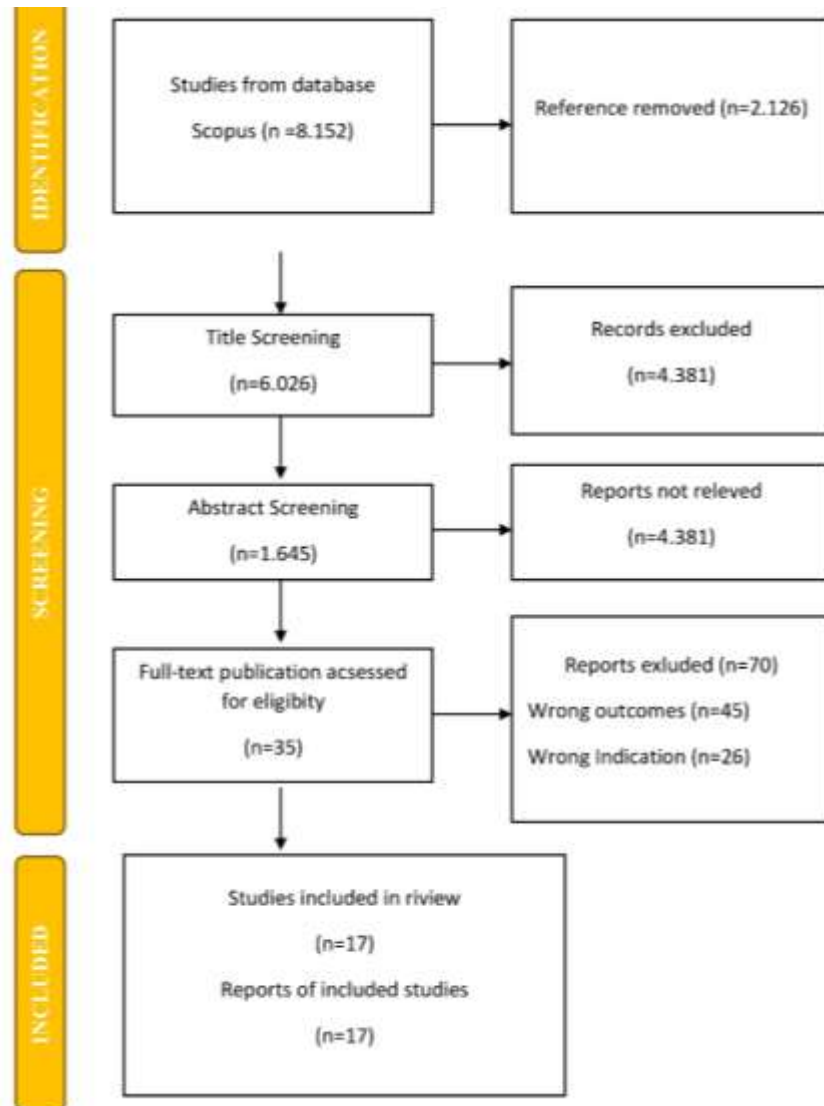
Sedangkan kriteria eksklusi dalam pencarian ini sebagai berikut:

1. Artikel berupa prosiding, editorial, *book review*, dan laporan non ilmiah.
2. Artikel yang tidak membahas hubungan antara lingkungan kerja digital dan kesejahteraan pegawai.
3. Artikel yang tidak tersedia dalam bentuk teks lengkap.
4. Artikel duplikat yang ditemukan pada lebih dari satu basis data.

Proses Seleksi Artikel

Tahapan seleksi artikel mengikuti alur PRISMA 2020 yang terdiri atas empat tahap, yaitu identifikasi, penyaringan (*screening*), penilaian kelayakan (*eligibility*), dan penentuan artikel yang diikutsertakan (*included studies*). Pada tahap identifikasi, seluruh artikel yang diperoleh dari berbagai basis data dikumpulkan dan dilakukan penghapusan artikel duplikat. Selanjutnya, tahap penyaringan dilakukan melalui pemeriksaan judul, abstrak, dan kata kunci. Artikel yang memenuhi kriteria kemudian dievaluasi secara penuh melalui pembacaan teks lengkap untuk memastikan kesesuaiannya dengan tujuan penelitian. Artikel yang lolos seluruh

tahapan seleksi digunakan sebagai sumber utama dalam proses sintesis literatur. Pedoman PRISMA 2020 digunakan untuk meningkatkan transparansi dan konsistensi proses seleksi penelitian.



Gambar 1. PRISMA Flowchart

Tabel 1. Ekstrasi Data

NO	JUDUL	HASIL TEMUAN
1	<i>Human Resources As A Strategic Enabler Of Circular Economy Adoption: A Bibliometric And Thematic Analysis</i> (Menshikovaa et al., 2026)	Temuan penelitiannya menyoroti bahwa keberhasilan inisiatif K3 tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi dan perubahan struktural, tetapi yang terpenting adalah

NO	JUDUL	HASIL TEMUAN
		kesiapan, keterlibatan, dan kesejahteraan tenaga kerja. Praktik SDM utama termasuk pengembangan keterampilan, pembinaan kepemimpinan, pelatihan digital dan virtual, dan manajemen talenta inklusif terbukti vital untuk membekali karyawan dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk menerapkan strategi sirkular.
2	<i>Can frugal innovations trigger corporate innovation? The dockless bike-sharing services experience in China</i> (Ling et al., 2025)	Secara keseluruhan, temuan penelitian menekankan bahwa DBS tidak hanya mengatasi kesenjangan mobilitas perkotaan tetapi juga mendorong pola pikir dan praktik inovatif dalam bisnis perkotaan.
3	<i>Employee empowerment and job satisfaction in the evolving digital banking workplace</i> (George & Kyriakos, 2025)	Temuan ini menganjurkan strategi pengayaan pekerjaan yang menekankan desentralisasi, kolaborasi berbasis tim, serta pemanfaatan teknologi digital untuk memfasilitasi komunikasi dan taktik manajemen kinerja yang tangkas.
4	<i>Impact of resilience and sustainability on workforce creative performance: looking through the lens of digital readiness</i> (Dyah et al., 2025)	Hasil yang diperoleh dari Pemodelan Persamaan Struktural Kuadrat Terkecil Parsial (PLS-SEM) mengungkapkan bahwa tenaga kerja yang tangguh dan berkelanjutan secara positif memengaruhi kinerja kreatif, dengan kesiapan digital sebagai mediator penting
5	<i>Employee readiness for organisational change in the post-pandemic context: A comprehensive bibliometric analysis</i> (Zona et al., 2025)	Temuan utama: Analisis kemunculan bersama kata kunci menemukan lima kelompok utama: (1) manajemen perubahan organisasi dan transformasi digital ; (2) konstruksi psikologis dan relasional; (3) kepemimpinan dan pengalaman karyawan; (4) kepuasan kerja, kinerja dan efikasi diri dan (5) keberlanjutan dan perilaku inovatif

NO	JUDUL	HASIL TEMUAN
6	<i>Unlocking Productivity: Revealing Waste and Hidden Disturbances Impacting MEP Workers</i> (Görsch et al., 2024)	Hasil menunjukkan penyediaan informasi spesifik tugas secara <i>real-time</i> menggunakan perangkat digital dapat meningkatkan kesadaran situasional, meminimalkan tugas-tugas yang tidak bernilai tambah. Selain itu, stasiun kerja bergerak dan layanan logistik dapat meringankan masalah pergerakan dalam gangguan tersebut.
7	<i>Leveraging high-performance HRM practices and knowledge sharing for managing technological and social change in emerging market healthcare providers</i> (Malik et al., 2024)	Penelitian ini menyoroti pentingnya pemberdayaan karyawan, otonomi kerja, ikatan interaksi sosial, kepercayaan, dan tujuan bersama untuk meningkatkan berbagi pengetahuan dan mengembangkan solusi kesehatan yang inovatif.
8	<i>Digital inclusion and inequalities at work in the age of social media</i> (Pekkala, 2024)	Menekankan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam memfasilitasi inklusi digital pekerja . Makalah ini berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dan inklusi digital serta memberikan wawasan manajerial penting bagi organisasi yang beroperasi di sektor pengetahuan khususnya.
9	<i>Employee agility's moderating role on the link between employee vitality, digital literacy and transformational leadership with job performance: an empirical study</i> (Chong et al., 2024)	Hasil studi ini menunjukkan bahwa kinerja pekerjaan praktisi Sumber Daya Manusia dipengaruhi secara positif oleh vitalitas karyawan, literasi digital , dan kepemimpinan transformasional.
10	<i>AI: A knowledge sharing tool for improving employees' performance</i> (Olan et al., 2024)	Temuan menunjukkan bahwa adopsi eksklusif teknologi AI tidak cukup meningkatkan keterlibatan MSDM. Sebaliknya, integrasi AI dan KS menawarkan pendekatan MSDM yang lebih layak untuk mencapai kinerja optimal dalam masyarakat digital yang dinamis .

NO	JUDUL	HASIL TEMUAN
11	<i>The future of work: How innovation and digitalization re-shape the workplace</i> (Kraus et al., 2023)	Penelitian tentang "masa depan pekerjaan" telah menjadi perhatian utama para ilmuwan, ahli, dan pembuat keputusan politik. Edisi khusus ini membahas topik tersebut dan mengumpulkan 14 kontribusi dari bidang bisnis dan manajemen.
12	<i>Deep insight of HR management on work from home scenario during Covid pandemic situation using intelligent: analysis on IT sectors in Tamil Nadu</i> (Mohanam & Rajarathinam, 2023)	Pendekatan berbasis jaringan saraf yang sama dapat diterapkan pada banyak aplikasi dan tipe data yang berbeda. Di sini, bobot DNN dioptimalkan oleh <i>Oppositional Random Searched Tunicate Swarm Algorithm</i> (ORS-TSA) untuk meningkatkan kinerja melalui minimisasi RMSE
13	<i>Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities</i> (Bohmer & Schinnenburg, 2023)	Analisis menunjukkan empat ambiguitas untuk SDM berbasis AI yang mungkin mendukung pengembangan perusahaan yang berkelanjutan atau mungkin mencegah penerapan AI: desain pekerjaan, transparansi, kinerja, dan ambiguitas data
14	<i>Digital Gifts at the Workplace: An Exploratory Study on the Impact of E-Hongbao</i> (Chang, 2023)	Secara khusus, e-hongbao 'kelompok', hadiah kelompok yang digamifikasi yang dimungkinkan oleh digitalisasi pemberian hadiah, memiliki pengaruh terkuat pada hubungan intra-organisasi.
15	<i>Business (un)usual: Critical skills for the next normal</i> (Ferreira et al., 2023)	Penelitian ini mengidentifikasi pentingnya kembali keterampilan lunak setelah pandemi COVID-19. Keterampilan lunak dan pengembangannya telah menjadi fokus utama pelatihan bagi karyawan baru sebagai akibat dari kerja jarak jauh.
16	<i>Social Media: A (new) contested terrain between sousveillance and surveillance in the digital workplace</i> (Taylor et al., 2021)	Perbedaan pendapat karyawan menimbulkan masalah terhadap pendekatan praktik pengawasan perusahaan dan otoritas manajemen, yang berupaya mengendalikan

NO	JUDUL	HASIL TEMUAN
		aktivitas daring karyawan secara invasif. Artikel ini berkontribusi pada literatur yang ada tentang sousveillance, perbedaan pendapat karyawan, dan kendali manajemen.
17	<i>Neurodiversity of the workforce and digital transformation: The case of inclusion of autistic workers at the workplace</i> (Walkowiak, 2021)	Manajemen neurodiversitas berkontribusi pada transformasi digital dengan menutup kekurangan keterampilan digital, membentuk algoritma kecerdasan buatan, dan memberikan keunggulan kompetitif untuk inovasi

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik (*thematic analysis*). Setiap artikel yang memenuhi kriteria inklusi dikaji secara mendalam untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan *employee well-being* dalam lingkungan kerja digital. Proses analisis dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, pengelompokan tema, dan sintesis hasil penelitian.

Berdasarkan hasil kajian, tema-tema penelitian dikelompokkan ke dalam beberapa kategori utama, meliputi: (1) manfaat *digital workplace* terhadap kesejahteraan pegawai, (2) dampak negatif *digital workplace* terhadap kesejahteraan pegawai, (3) *technostress* dan *digital fatigue*, (4) *employee engagement* dalam lingkungan kerja digital, serta (5) implikasi *employee well-being* terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Hasil sintesis tersebut kemudian digunakan untuk menyusun kerangka konseptual dan merumuskan agenda penelitian masa depan terkait kesejahteraan pegawai pada era transformasi digital.

Tabel 2. Rujukan Terbanyak

No	Authors	Title	Year	Cited
1	Kraus S.,Ferraris A.,Bertello A.	The future of work: How innovation and digitalization re-shape the workplace	2023	112
2	Bohmer N.,Schinnenburg H	Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities	2023	104
3	Walkowiak E.	Neurodiversity of the workforce and digital transformation: The case of inclusion of autistic workers at the workplace	2021	77
4	Olan F.,Nyuur R.B.,Arakpogun E.O	AI: A knowledge sharing tool for improving employees' performance	2024	32
5	Taylor C.,Dobbins T	Social Media: A (new) contested terrain between sousveillance and surveillance in the digital workplace	2021	27

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perkembangan Penelitian *Employee Well-Being* dalam *Digital Workplace*

Hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa penelitian mengenai *employee well-being* dalam lingkungan kerja digital mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Perkembangan tersebut terutama dipengaruhi oleh percepatan transformasi digital organisasi dan perubahan pola kerja pascapandemi yang mendorong penggunaan teknologi digital secara lebih intensif dalam berbagai aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja digital tidak lagi dipahami hanya sebagai penggunaan perangkat teknologi, tetapi telah berkembang menjadi suatu ekosistem kerja yang mengintegrasikan komunikasi, kolaborasi, pengelolaan informasi, serta pengambilan keputusan berbasis teknologi digital.

Berdasarkan berbagai penelitian yang ditelaah, fokus kajian *employee well-being* dalam *digital workplace* umumnya terbagi ke dalam beberapa tema utama, yaitu fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), keterikatan kerja (*employee engagement*), *technostress*, *digital fatigue*, dan produktivitas kerja. Penelitian-penelitian awal lebih banyak menyoroti manfaat digitalisasi terhadap efisiensi kerja dan fleksibilitas organisasi. Namun dalam perkembangannya, perhatian peneliti mulai bergeser pada dampak psikologis dan sosial yang dialami pegawai akibat meningkatnya ketergantungan terhadap teknologi digital.

Temuan literatur juga menunjukkan bahwa *employee well-being* menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan transformasi digital organisasi. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan teknologi dengan kebutuhan dan kenyamanan pegawai cenderung memperoleh tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, serta tingkat turnover yang lebih rendah. Sebaliknya, organisasi yang berorientasi pada digitalisasi tanpa memperhatikan kondisi psikologis pegawai berpotensi menghadapi berbagai masalah seperti stres kerja, kelelahan digital, dan penurunan kepuasan kerja.

Secara umum, perkembangan penelitian menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari pendekatan yang berfokus pada teknologi menuju pendekatan yang lebih berorientasi pada manusia (*human-centered digital transformation*). Dalam paradigma ini, kesejahteraan pegawai dipandang sebagai faktor strategis yang menentukan keberhasilan implementasi teknologi digital dalam organisasi.

2. Dampak Positif *Digital Workplace* terhadap *Employee Well-Being*

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa *digital workplace* memberikan berbagai dampak positif terhadap kesejahteraan pegawai apabila dikelola secara efektif. Salah satu manfaat yang paling sering ditemukan dalam berbagai penelitian adalah meningkatnya fleksibilitas kerja. Teknologi digital memungkinkan pegawai untuk mengakses pekerjaan dari berbagai lokasi tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. Fleksibilitas tersebut memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengatur pekerjaan secara lebih mandiri sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja.

Selain fleksibilitas, lingkungan kerja digital juga berkontribusi terhadap peningkatan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Berbagai *platform digital* memungkinkan pegawai untuk mengurangi waktu perjalanan menuju tempat kerja dan memberikan ruang yang lebih besar untuk mengelola tanggung jawab pribadi maupun profesional. Kondisi tersebut berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis karena pegawai memiliki kontrol yang lebih baik terhadap aktivitas kerja dan kehidupan pribadinya.

Literatur juga menunjukkan bahwa *digital workplace* dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*employee engagement*). Kemudahan akses informasi, komunikasi yang lebih cepat, dan kolaborasi yang lebih efektif mendorong pegawai untuk berpartisipasi secara aktif dalam aktivitas organisasi. Ketersediaan teknologi yang mendukung pekerjaan sehari-hari menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif sehingga meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Manfaat lain yang banyak ditemukan dalam penelitian adalah meningkatnya produktivitas dan efisiensi kerja. Teknologi digital memungkinkan otomatisasi berbagai tugas administratif yang sebelumnya membutuhkan waktu dan tenaga yang besar. Dengan berkurangnya pekerjaan rutin yang bersifat repetitif, pegawai dapat lebih fokus pada aktivitas yang memiliki nilai tambah tinggi. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan kerja karena pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan terarah.

Selain itu, *digital workplace* juga berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi pegawai. Berbagai platform pembelajaran digital dan sistem manajemen pengetahuan memungkinkan pegawai untuk mengakses informasi dan pelatihan secara berkelanjutan. Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru memberikan rasa percaya diri yang lebih tinggi serta meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Dengan demikian, lingkungan kerja digital yang didukung oleh kebijakan organisasi yang tepat dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kesejahteraan, keterlibatan, dan produktivitas pegawai secara simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai temuan empiris mengenai *employee well-being* dalam lingkungan kerja digital melalui pendekatan *Systematic Literature Review*. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa transformasi digital telah mengubah secara signifikan cara organisasi mengelola pekerjaan, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Kehadiran *digital workplace* memberikan berbagai manfaat bagi pegawai, antara lain meningkatnya fleksibilitas kerja, kemudahan akses informasi, peningkatan kolaborasi, serta peluang yang lebih besar untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, dan produktivitas organisasi.

Di sisi lain, lingkungan kerja digital juga menghadirkan berbagai tantangan yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan pegawai. Temuan literatur

menunjukkan bahwa intensitas penggunaan teknologi yang tinggi dapat memunculkan *technostress*, *digital fatigue*, *information overload*, serta kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila tidak dikelola secara tepat, kondisi tersebut dapat menurunkan kualitas kesejahteraan pegawai, meningkatkan risiko kelelahan kerja, dan berdampak pada penurunan kinerja individu maupun organisasi.

Kajian ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengadopsi teknologi, tetapi juga oleh kemampuannya dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pendekatan yang berorientasi pada manusia (*human-centered approach*) dengan memperhatikan aspek kesehatan psikologis, keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan organisasi, serta pengembangan kompetensi digital pegawai. Upaya tersebut penting untuk memastikan bahwa digitalisasi mampu memberikan manfaat yang optimal bagi organisasi maupun sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara *digital workplace* dan *employee well-being* dengan menyajikan sintesis berbagai temuan penelitian terkini. Secara praktis, hasil kajian ini dapat menjadi referensi bagi pimpinan organisasi dan praktisi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan kerja digital yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji pengaruh perkembangan teknologi baru seperti kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), sistem kerja hibrid, dan kepemimpinan digital terhadap kesejahteraan pegawai pada berbagai konteks organisasi dan sektor industri yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohmer, N., & Schinnenburg, H. (2023). Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities. *Employee Relations: The International Journal*, 45(5), 1057–1082. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2022-0202>
- Bottaro, R., Giovann, K. De, & Faraci, P. (2024). The Extent to Which Technostress Is Related to Employees' Work-Life Fit. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 72(10). <https://doi.org/10.1177/21650799241264317>
- Carolan, S., Harris, P. R., & Cavanagh, K. (2017). Improving Employee Well-Being and Effectiveness: Systematic Review and Meta-Analysis of Web-Based Psychological Interventions Delivered in the Workplace Corresponding Author: *Journal of Medical Internet Research*, 19, 1–18. <https://doi.org/10.2196/jmir.7583>
- Chang, C. (2023). Digital Gifts at the Workplace : An Exploratory Study on the Impact of E-Hongbao. *Journal of Global Information Management*, 31(1), 1–25. <https://doi.org/10.4018/JGIM.316832>
- Chong, Y. K., Rohaida, S., & Zainal, M. (2024). Employee agility's mediating role on the link between employee vitality , digital literacy and transformational leadership with job performance : an empirical study. *Cogent Business & Management*,

- 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2337447>
- Dyah, A., Citraresmi, P., Partiwi, S. G., & Dewi, R. S. (2025). Impact of resilience and sustainability on workforce creative performance : looking through the lens of digital readiness. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2519968>
- Ferreira, C., Robertson, J., & Pitt, L. (2023). Business (un)usual:Critical skills for the next normal. *Wiley*, 39–47. <https://doi.org/10.1002/tie.22276>
- George, P., & Kyriakos, C. (2025). Employee empowerment and job satisfaction in the evolving digital banking workplace. *International Journal of Economics and Business Research*, 6. <https://doi.org/10.1504/IJEBR.2025.144288>
- Görsch, C., Seppänen, O., Peltokorpi, A., Lavikka, R., & Sc, D. (2024). Unlocking Productivity : Revealing Waste and Hidden Disturbances Impacting MEP Workers. *Technological Forecasting and Social Change*, 150(9). <https://doi.org/10.1061/JCEMD4.COENG-14204>
- Kraus, S., Ferraris, A., & Bertello, A. (2023). The future of work: How innovation and digitalization re-shape the workplace. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100438. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100438>
- Ling, X., Min, T., Sharma, P., Wang, D., & Yan, S. (2025). Technovation Can frugal innovations trigger corporate innovation ? The dockless bike-sharing services experience in China. *Technovation*, 148(July 2024), 103321. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2025.103321>
- Malik, A., Nguyen, M., Budhwar, P., Chowdhury, S., & Gughani, R. (2024). Technological Forecasting & Social Change Leveraging high-performance HRM practices and knowledge sharing for managing technological and social change in emerging market healthcare providers. *Technological Forecasting & Social Change*, 205(April 2023), 123463. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123463>
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2024). Digital workplace technology intensity : qualitative insights on employee wellbeing impacts of digital workplace job demands. *Frontiers in Organizational Psychology*.
- Menshikovaa, M., Plotnicb, O., & Tambovcevac, T. (2026). Human Resources As A Strategic Enabler Of Circular Economy Adoption: A Bibliometric And Thematic Analysis. *Serbian Journal of Management*, 21(1), 1–14. <https://doi.org/10.5937/sjm21-59997>
- Mohanan, M. S., & Rajarathinam, V. (2023). Deep insight of HR management on work from home scenario during Covid pandemic situation using intelligent : analysis on IT sectors in Tamil Nadu. In *International Journal of System Assurance Engineering and Management* (Vol. 14, Issue 4). Springer India. <https://doi.org/10.1007/s13198-023-01880-w>
- Olan, F., Nyuur, R. B., & Arakpogun, E. O. (2024). AI : A knowledge sharing tool for improving employees performance. *Journal of Decision Systems*, 33(4), 700–720. <https://doi.org/10.1080/12460125.2023.2263687>
- Pekkala, K. (2024). Digital inclusion and inequalities at work in the age of social media. *Human Resource Management Journal*, 34 (3), 540–559.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12488>

- Smith, A. P., & Mansuro, E. (2026). Technostress and employee well-being: A systematic review of empirical evidence. *Computers in Human Behavior Reports*, 21(December 2025). <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2026.100941>
- Taylor, C., Ba, T. D., & He, P. G. (2021). Social Media : A (new) contested terrain between sousveillance and surveillance in the digital workplace. *New Technology, Work and Employment*, 263-284. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12206>
- Walkowiak, E. (2021). Technological Forecasting & Social Change Neurodiversity of the workforce and digital transformation : The case of inclusion of autistic workers at the workplace. *Technological Forecasting & Social Change*, 168(March), 120739. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120739>
- Zona, M. A., Erlin, N. A., & Sarianti, R. (2025). Employee readiness for organisational change in the post-pandemic context : A comprehensive bibliometric analysis. *SA Journal of Human Resource Management*, 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.3292>