

## Resiliensi Kognitif dan Digital *Wellbeing*: Strategi Mitigasi *Burnout* Produktivitas di Era Kerja *Hyper-Connected*

Sukiman Makalalag<sup>1\*</sup>, Cut Dinda Sara<sup>2</sup>, Dedi Sulistiyo Soegoto<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, Universitas Komputer Indonesia, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Komputer Indonesia, Indonesia

Email: [sukiman.75224011@mahasiswa.unikom.ac.id](mailto:sukiman.75224011@mahasiswa.unikom.ac.id)<sup>1\*</sup>, [cut.75224010@mahasiswa.unikom.ac.id](mailto:cut.75224010@mahasiswa.unikom.ac.id)<sup>2</sup>,  
[dedi@email.unikom.ac.id](mailto:dedi@email.unikom.ac.id)<sup>3</sup>

\*Penulis Korespondensi: [sukiman.75224011@mahasiswa.unikom.ac.id](mailto:sukiman.75224011@mahasiswa.unikom.ac.id)

**Abstract.** *The hyper-connected work era has fundamentally blurred the temporal and psychological boundaries between professional and personal spheres, triggering a productivity paradox phenomenon where increased digital connectivity is inversely proportional to long-term cognitive efficiency. Consequently, this research aims to explore deeply and comprehensively the critical roles of cognitive resilience and digital wellbeing strategies as vital preventive mechanisms against the rising risk of burnout resulting from cumulative cognitive fatigue. Employing a qualitative approach with a rigorous literature review design, this study synthesizes extensive secondary literature retrieved from accredited academic databases and global policy reports within the last five years to analyze current trends and theoretical frameworks. The in-depth analysis reveals that cognitive resilience, significantly bolstered by metacognitive digital literacy, functions as an adaptive shield against the mounting pressures of information overload and attention fragmentation. Furthermore, the findings emphatically confirm that sustainable productivity is not achieved through borderless connectivity, but rather necessitates disciplined cognitive energy management and the strict implementation of "right to disconnect" protocols. Concluding the study, it is strongly recommended that organizations integrate comprehensive digital wellbeing policies into their work culture architecture to safeguard long-term employee performance and ensure organizational sustainability amidst the challenges of the attention economy.*

**Keywords:** *Cognitive Resilience; Digital Wellbeing; Hyper-Connectivity; Right to Disconnect; Sustainable Productivity.*

**Abstrak.** Era kerja *hyper-connected* telah secara fundamental mengaburkan batasan temporal dan psikologis antara kehidupan profesional dan personal, memicu fenomena paradoks produktivitas di mana peningkatan konektivitas digital justru berbanding terbalik dengan efisiensi kognitif jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam dan komprehensif peran resiliensi kognitif serta strategi *digital wellbeing* (kesejahteraan digital) sebagai mekanisme preventif vital terhadap risiko *burnout* akibat kelelahan kognitif (*cognitive fatigue*). Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi pustaka (*literature review*) yang ketat, penelitian ini menyintesis literatur sekunder dari database akademik terakreditasi serta laporan kebijakan global dalam rentang waktu lima tahun terakhir guna memetakan tren empiris terkini. Analisis mendalam terhadap data menunjukkan bahwa resiliensi kognitif, yang didukung oleh literasi digital metakognitif, berfungsi sebagai perisai adaptif terhadap tekanan *information overload* dan fragmentasi atensi. Temuan penelitian menegaskan bahwa produktivitas yang berkelanjutan (*sustainable productivity*) tidak dicapai melalui konektivitas tanpa batas, melainkan melalui manajemen energi kognitif yang disiplin dan penerapan protokol hak untuk memutuskan koneksi (*right to disconnect*). Studi ini merekomendasikan organisasi untuk mengintegrasikan kebijakan kesejahteraan digital ke dalam arsitektur budaya kerja guna menjaga performa jangka panjang karyawan dan keberlanjutan organisasi di tengah ekonomi atensi.

**Kata kunci:** Hak untuk Memutus Koneksi; Hiperkonektivitas; Kesejahteraan Digital; Produktivitas Berkelanjutan; Resiliensi Kognitif.

### 1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital yang berlangsung secara akseleratif dalam satu dekade terakhir telah mendefinisikan lanskap ketenagakerjaan global secara radikal. Fenomena lingkungan kerja yang *hyper-connected* di mana karyawan terhubung dengan ekosistem pekerjaan melalui berbagai

perangkat digital secara terus-menerus telah menciptakan sebuah realitas baru yang kompleks. Di satu sisi, teknologi memfasilitasi kolaborasi tanpa hambatan ruang dan waktu, memungkinkan model kerja hibrida yang (Belzunegui-eraso, 2020) fleksibel, dan mendemokratisasi akses informasi. Namun, di sisi lain, ia menciptakan budaya *always-on* yang mengaburkan batasan fundamental antara kehidupan profesional dan personal, yang pada gilirannya memicu apa yang disebut sebagai paradoks produktivitas. Paradoks ini merujuk pada kondisi di mana alat-alat yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi justru menjadi sumber utama gangguan, kelelahan, dan inefisiensi kognitif.

Kekaburan batasan ini membawa konsekuensi psikologis dan neurobiologis yang signifikan. Paparan notifikasi yang konstan dan ekspektasi responsivitas yang tinggi (*telepressure*) mengakibatkan fragmentasi atensi yang kronis. Karyawan modern sering kali terjebak dalam siklus reaktif, terus-menerus merespons

stimulus eksternal alih-alih melakukan pekerjaan mendalam (*deep work*) yang membutuhkan konsentrasi berkelanjutan. Kondisi ini, sebagaimana diindikasikan dalam berbagai literatur terkini, meningkatkan risiko kelelahan kognitif (*cognitive fatigue*) yang merupakan prekursor utama terjadinya *burnout*. (Husna & Hani, 2025) Ketika kapasitas pemrosesan informasi otak terlampaui—sebuah kondisi yang dikenal sebagai *information overload*—kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan strategis, memecahkan masalah kompleks, dan mempertahankan regulasi emosi akan menurun secara drastis. Hal ini pada (Wilder & Wuensch, 2024) akhirnya tidak hanya merugikan kesehatan mental individu, tetapi juga mendegradasi produktivitas dan inovasi organisasi secara keseluruhan.

Penelitian mengenai dampak teknologi di tempat kerja sering kali berfokus pada metrik produktivitas eksternal atau efisiensi operasional. Namun, masih terdapat kesenjangan literatur yang substansial mengenai aspek preventif dari sisi psikologi kognitif pengguna teknologi itu sendiri. Diskusi mengenai bagaimana kapasitas mental individu dapat diperkuat untuk menghadapi gempuran digital—konsep yang dikenal sebagai *resiliensi kognitif*—masih terbatas dan sering kali disalahartikan sebagai sekadar ketahanan emosional. Padahal, *resiliensi kognitif* melibatkan mekanisme spesifik terkait manajemen atensi, pemrosesan informasi, dan pemulihan mental yang berbeda dari *resiliensi psikologis* umum.

Selain itu, respons organisasi terhadap fenomena ini sering kali bersifat reaktif atau dangkal, seperti penyediaan aplikasi meditasi, tanpa menyentuh akar struktural masalah, yaitu budaya kerja yang menuntut ketersediaan abadi. Munculnya legislasi dan kebijakan korporasi mengenai hak untuk memutuskan koneksi (*right to disconnect*) di berbagai negara, seperti Prancis, Australia, dan India, menandakan pergeseran paradigma yang mengakui bahwa waktu istirahat

yang terproteksi adalah hak fundamental dan prasyarat produktivitas. Namun, efektivitas implementasi kebijakan ini dan interaksinya dengan resiliensi individu masih memerlukan eksplorasi mendalam.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran resiliensi kognitif dan strategi digital wellbeing (kesejahteraan digital) sebagai mekanisme pertahanan utama dalam ekosistem kerja modern. (Details, 2025) Studi ini berargumen bahwa produktivitas yang berkelanjutan (sustainable productivity) di era digital tidak lagi bergantung pada seberapa lama seseorang terhubung atau seberapa cepat mereka merespons pesan, melainkan pada seberapa efektif mereka mengelola energi kognitif melalui literasi digital tingkat lanjut dan kepatuhan terhadap protokol istirahat yang tepat, seperti penerapan right to disconnect. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, penelitian ini akan menguraikan dinamika antara beban kerja digital, kapasitas kognitif manusia, dan intervensi kebijakan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Dinamika Lingkungan Kerja Hyper-Connected dan Information Overload**

Lingkungan kerja modern sering kali dicirikan oleh hyper-connectivity, sebuah keadaan di mana komunikasi digital terjadi secara instan, terus-menerus, dan melalui berbagai saluran simultan (email, pesan instan, konferensi video, platform manajemen proyek). Fenomena ini memunculkan tekanan psikologis yang dikenal sebagai telepressure, yaitu desakan internal yang kuat untuk merespons pesan terkait pekerjaan secepat mungkin, bahkan di luar jam kerja resmi atau saat sedang sakit. Telepressure bukan hanya soal preferensi individu, melainkan sering kali merupakan manifestasi dari norma organisasi yang tidak tertulis yang menyamakan responsivitas cepat dengan dedikasi dan kompetensi profesional.

Kondisi hyper-connected ini diperparah oleh information overload, sebuah kondisi di mana volume informasi yang masuk melebihi kapasitas pemrosesan kognitif individu. Teori Beban Kognitif (Cognitive Load Theory) yang dikemukakan oleh Sweller dan rekan-rekannya, serta divalidasi lebih lanjut dalam konteks digital oleh Graf dan Antoni, menyarankan bahwa memori kerja manusia (working memory) memiliki kapasitas yang sangat terbatas, kira-kira memproses tujuh plus-minus dua unit informasi pada satu waktu. Ketika aliran informasi digital melampaui batas ini, terjadi cognitive bottleneck yang menghambat transfer informasi ke memori jangka panjang dan menurunkan kualitas pemahaman.

Dalam konteks neurosains, beban kognitif yang berlebihan ini menghambat fungsi eksekutif otak yang berpusat di korteks prefrontal. Wilayah otak ini bertanggung jawab atas

perencanaan, pengambilan keputusan, pengendalian impuls, dan fokus atensi. Paparan terus-menerus terhadap gangguan digital (digital interruptions) memaksa otak untuk terus-menerus melakukan task-switching (peralihan tugas). (Koundal et al., 2024) Setiap kali peralihan terjadi, terdapat biaya kognitif (switching cost) berupa waktu yang hilang untuk kembali fokus dan residu atensi (attention residue) yang tertinggal pada tugas sebelumnya. Akumulasi dari biaya-biaya ini bermanifestasi sebagai kelelahan mental yang mendalam, peningkatan tingkat stres (ditandai dengan peningkatan kortisol), dan penurunan kualitas output kerja secara signifikan. Studi pustaka ini menyoroti bahwa tanpa adanya manajemen batas (boundary management) yang jelas, hyper-connectivity akan beralih fungsi dari alat produktivitas menjadi sumber disfungsi psikologis yang serius.

Lebih jauh, riset dari University of Nottingham mengidentifikasi fenomena dark side of digital workplaces, di mana information overload dan ketakutan akan tertinggal informasi (Fear of Missing Out atau FOMO) menjadi prediktor utama stres kerja dan gangguan kesejahteraan mental. (Marsh et al., 2024) Karyawan merasa terjebak dalam paradoks di mana mereka takut untuk memutus koneksi karena khawatir kehilangan informasi penting, namun di saat yang sama merasa kewalahan oleh volume informasi yang mereka terima. (Destriana et al., 2025) Hal ini menciptakan lingkaran setan kecemasan dan kelelahan yang sulit diputus tanpa intervensi eksternal atau pengembangan resiliensi internal yang kuat. (Craig & Jackson, 2021)

### **Resiliensi Kognitif sebagai Mekanisme Adaptasi**

Dalam menghadapi tantangan lingkungan digital yang menuntut ini, konsep resiliensi kognitif muncul sebagai variabel kritis. Resiliensi kognitif dalam konteks digital didefinisikan sebagai kemampuan mental individu untuk mempertahankan performa kognitif yang stabil di bawah tekanan tuntutan informasi yang tinggi, serta kemampuan untuk memulihkan diri (bounce back) secara cepat setelah periode kerja mental yang intens.

Berbeda dengan resiliensi tradisional yang sering kali berfokus pada ketahanan emosional terhadap trauma atau kesulitan hidup, resiliensi kognitif sangat bergantung pada kapasitas pemrosesan informasi dan fleksibilitas mental yang mencakup tiga dimensi utama. (Matthews et al., 2017) Dimensi pertama adalah kemampuan mengelola atensi, yaitu kapasitas untuk secara selektif memfokuskan atensi pada informasi yang relevan dan menginhibisi gangguan yang tidak relevan. (Kalisch et al., n.d.) Selanjutnya, dimensi kedua melibatkan berpikir metakognitif, yang merujuk pada kesadaran akan proses berpikir sendiri, termasuk kemampuan untuk memantau tingkat kelelahan mental dan mengambil langkah proaktif untuk istirahat sebelum terjadi penurunan performa yang drastis. Terakhir, resiliensi ini mensyaratkan

adaptabilitas kognitif, yakni kemampuan untuk menyesuaikan strategi pemecahan masalah dengan cepat ketika menghadapi situasi baru atau hambatan teknologi.

Resiliensi kognitif di era digital sangat erat kaitannya dengan literasi digital. Namun, literasi digital di sini bukan sekadar kemampuan teknis mengoperasikan perangkat (button knowledge), melainkan kemampuan metakognitif untuk memfilter informasi, mengelola gangguan digital (digital distractions), dan mengalokasikan sumber daya atensi secara bijak. Individu dengan resiliensi kognitif yang tinggi mampu memandang teknologi sebagai alat yang dapat dikendalikan (internal locus of control), bukan sebagai kekuatan eksternal yang mendikte ritme kerja mereka. Mereka mampu menetapkan batasan kognitif yang tegas, memprioritaskan tugas berdasarkan urgensi dan kepentingan yang sebenarnya, bukan berdasarkan notifikasi yang paling baru masuk. Literatur lima tahun terakhir menunjukkan bahwa individu dengan resiliensi kognitif yang tinggi lebih mampu memitigasi dampak negatif dari technostress. Penelitian terbaru juga menantang narasi pesimistis mengenai demensia digital, dengan temuan dari Baylor University yang menyarankan bahwa keterlibatan dengan teknologi digital, jika dilakukan dengan cara yang benar dan aktif, justru dapat memupuk cadangan kognitif (technological reserve) yang melindungi fungsi otak seiring bertambahnya usia. Ini menegaskan bahwa resiliensi kognitif bukan hanya tentang bertahan dari teknologi, tetapi juga tentang memanfaatkan teknologi untuk memperluas kapasitas kognitif tanpa mengorbankan kesejahteraan.

### **Digital Wellbeing dan Implementasi Right to Disconnect**

Konsep Digital Wellbeing muncul sebagai respons komprehensif terhadap dampak invasif teknologi dalam kehidupan manusia. (Francistyov et al., n.d.) Ini mencakup keadaan di mana individu memiliki hubungan yang sehat dengan teknologi, yang mendukung kesehatan mental, fisik, dan sosial alih-alih merusaknya. Dalam konteks korporasi, digital wellbeing bergeser dari tanggung jawab individu semata menjadi tanggung jawab (Ranieri et al., 2021) institusional.

Elemen sentral dari kesejahteraan digital dalam konteks korporasi dan legislasi ketenagakerjaan global adalah Right to Disconnect (Hak untuk Memutus Koneksi). Kebijakan ini memberikan legitimasi legal dan kultural bagi karyawan untuk tidak terlibat dalam komunikasi kerja—termasuk email, telepon, dan pesan instan—di luar jam operasional yang telah disepakati.

Tinjauan teoretis menunjukkan bahwa psychological detachment (pelepasan psikologis) dari pekerjaan selama waktu istirahat adalah faktor krusial untuk pemulihan energi kognitif. Menurut Teori Konservasi Sumber Daya (Conservation of Resources Theory), individu

memiliki sumber daya energi terbatas yang terkuras selama bekerja. Pemulihan hanya dapat terjadi jika tuntutan fungsional dan kognitif dihentikan sepenuhnya. Tanpa adanya fase pemutusan ini, akumulasi residu stres harian tidak akan terurai. Aktivasi sistem saraf simpatik yang berkepanjangan (mode fight or flight) akibat kewaspadaan terus-menerus terhadap notifikasi kerja dapat memicu gangguan tidur, (Alwy et al., 2022) kecemasan, dan secara bertahap memicu burnout serta penurunan performa jangka panjang.

Legislasi dan kebijakan Right to Disconnect telah diadopsi di berbagai yurisdiksi, termasuk Uni Eropa, Australia, dan negara-negara Amerika Latin, dengan variasi dalam implementasinya. Tujuannya adalah untuk mengembalikan ritme istirahat dan pembaruan yang hilang di era digital, mengakui bahwa ketahanan manusia tidak terbatas. (Novak, 2024) Studi dari Columbia Law School bahkan menemukan bahwa alih-alih merugikan bisnis, undang-undang Right to Disconnect berkorelasi dengan peningkatan profitabilitas perusahaan dan kepuasan karyawan, karena tenaga kerja yang lebih segar dan tidak mengalami burnout cenderung lebih produktif dan inovatif selama jam kerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi pustaka (literature review) yang sistematis. (Snyder, 2019) Desain ini dipilih karena kemampuannya untuk menyintesis secara komprehensif temuan-temuan empiris, model teoretis, dan kerangka konseptual yang tersebar dalam berbagai publikasi ilmiah terkini yang relevan dengan topik resiliensi kognitif dan digital wellbeing. Mengingat kompleksitas fenomena interaksi manusia-komputer di tempat kerja yang melibatkan aspek psikologis, manajerial, dan teknis, pendekatan studi pustaka memungkinkan peneliti untuk membangun argumentasi logis yang holistik mengenai hubungan kausalitas antara manajemen atensi digital dan pencegahan burnout, serta merumuskan strategi berbasis bukti.

Metode ini memprioritaskan pemahaman mendalam (in-depth understanding) melalui pengumpulan, analisis, dan interpretasi data sekunder tanpa melakukan observasi lapangan langsung. Hal ini memungkinkan eksplorasi fenomena secara mendalam dan identifikasi pola makro yang mungkin tidak terlihat dalam studi empiris tunggal berskala kecil.

#### **Strategi Pencarian dan Sumber Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri literatur sekunder melalui database akademik bereputasi internasional dan nasional, seperti Scopus, Google Scholar, Web of Science, PubMed, dan direktori jurnal manajemen terakreditasi. Penggunaan berbagai database

ini memastikan cakupan literatur yang luas, mulai dari psikologi organisasi, neurosains kognitif, hingga manajemen sumber daya manusia dan hukum ketenagakerjaan.

Kata kunci pencarian (search terms) yang digunakan disusun secara strategis untuk menangkap berbagai dimensi topik, yang meliputi kombinasi dari: Cognitive Resilience (Resiliensi Kognitif), Digital Wellbeing (Kesejahteraan Digital), Workplace Burnout (Kelelahan Kerja), Information Overload (Kelebihan Informasi), Right to Disconnect (Hak Memutus Koneksi), Hyper-connectivity (Hiperkonektivitas), dan Technostress (Tekno-stres).

### **Kriteria Inklusi dan Eksklusi**

Untuk menjaga relevansi, validitas, dan kebaruan temuan dengan konteks teknologi yang berkembang sangat cepat, penelitian ini menerapkan kriteria seleksi yang ketat. Kriteria inklusi pertama adalah rentang waktu, di mana literatur yang dipilih dibatasi pada publikasi dalam lima tahun terakhir (2020–2024). Pembatasan ini sangat krusial mengingat cepatnya evolusi teknologi komunikasi, munculnya kecerdasan buatan (AI) generatif, dan perubahan fundamental pola kerja pasca-pandemi COVID-19 yang terjadi dalam periode ini. Kriteria kedua adalah jenis publikasi, yang berfokus pada artikel jurnal peer-reviewed untuk memastikan kualitas metodologis, buku teks akademik untuk landasan teori, dan laporan industri yang kredibel untuk data tren pasar. Ketiga, literatur harus tersedia dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris untuk mengakomodasi perspektif lokal dan global. Terakhir, relevansi topik menjadi penentu utama, di mana literatur harus secara eksplisit membahas hubungan antara penggunaan teknologi digital, kondisi psikologis atau kognitif karyawan, dan produktivitas atau kesejahteraan. Artikel yang murni membahas aspek teknis teknologi tanpa implikasi humaniora dieksklusi dari studi ini.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis isi (content analysis) kualitatif. Proses ini melibatkan langkah-langkah sistematis yang dimulai dengan identifikasi tema, yaitu membaca dan memindai literatur untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait beban kognitif, strategi coping digital, dan dampak kebijakan kerja. Langkah selanjutnya adalah kategorisasi, di mana temuan dikelompokkan berdasarkan variabel utama penelitian. Variabel tersebut mencakup faktor penyebab (seperti hyper-connectivity dan telepressure), variabel mediator atau moderator (seperti resiliensi kognitif dan literasi digital), serta variabel dampak (burnout, produktivitas, dan kepuasan kerja). Tahap akhir adalah sintesis naratif untuk menghubungkan literasi digital dengan mitigasi burnout dan membangun kerangka kerja konseptual. Analisis ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian utama mengenai bagaimana organisasi dapat menggeser paradigma dari konektivitas total menuju produktivitas

sadar energi, (Novak, 2024)dengan melibatkan triangulasi temuan dari berbagai sumber untuk memastikan validitas simpulan yang ditarik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Anatomi Beban Kognitif di Era Digital: Dari Information Overload ke Cognitive Fatigue

Analisis literatur secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja hyper-connected bukan sekadar perubahan metode komunikasi, tetapi perubahan fundamental dalam ekologi kognitif tempat kerja. Peningkatan volume data yang eksponensial menciptakan beban kognitif yang membebani kapasitas memori kerja karyawan.

Tabel 1. Dampak Hyper-connectivity terhadap Fungsi Kognitif.

Dimensi Kognitif	Manifestasi Hyper-connectivity	Dampak pada Kinerja
Atensi	Fragmentasi perhatian ( <i>Attention residue</i> ) akibat notifikasi konstan.	Penurunan kemampuan <i>deep work</i> , peningkatan kesalahan detail.
Memori Kerja	<i>Information overload</i> melebihi kapasitas +/- unit.	Kesulitan mengintegrasikan informasi baru, <i>cognitive bottleneck</i> .
Fungsi Eksekutif	<i>Decision fatigue</i> (kelelahan keputusan) akibat mikrokeputusan berulang.	Impulsivitas, prokrastinasi, penurunan kualitas keputusan strategis.
Regulasi Emosi	Aktivasi sistem saraf simpatik ( <i>fight or flight</i> ) yang kronis.	Iritabilitas, kecemasan, penurunan empati terhadap rekan kerja.

Sumber: Diolah dari Graf & Antoni Marsh dan NMS Health.

Studi oleh Marsh et al. menyoroti bahwa sisi gelap dari tempat kerja digital (dark side of digital workplace) bermanifestasi dalam bentuk kecemasan digital (digital anxiety) dan fear of missing out (FOMO). Karyawan merasa harus terus memantau saluran komunikasi karena takut kehilangan informasi penting atau dianggap tidak produktif. Tekanan ini menciptakan beban alostatik (allostatic load)—keausan pada tubuh dan otak akibat stres kronis—yang pada akhirnya merusak struktur kognitif yang diperlukan untuk resiliensi.

Lebih lanjut, fenomena remote fatigue atau kelelahan kerja jarak jauh menjadi semakin relevan. Rapat virtual yang berlebihan (misalnya melalui Zoom atau Teams) menuntut beban kognitif yang lebih tinggi daripada interaksi tatap muka karena otak harus bekerja lebih keras untuk memproses isyarat non-verbal yang terbatas dan terdistorsi secara digital. Hal ini menjelaskan mengapa Zoom fatigue menjadi keluhan umum yang berkontribusi pada penurunan energi kognitif secara keseluruhan.

Resiliensi Kognitif: Membangun Imunitas Mental di Lingkungan Digital



Temuan penelitian menegaskan bahwa resiliensi kognitif adalah variabel penentu yang membedakan karyawan yang mengalami burnout dengan mereka yang tetap produktif di lingkungan bertekanan tinggi. Resiliensi ini tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan dapat dilatih.

### **Tiga Pilar Resiliensi Kognitif**

Berdasarkan sintesis literatur neurosains dan psikologi, resiliensi kognitif di era digital dibangun di atas tiga pilar utama:

#### ***Atensi (Attention)***

Kemampuan untuk mempertahankan fokus internal tanpa bergantung pada stimulus eksternal. Di era ekonomi atensi, kemampuan untuk mengendalikan ke mana atensi diarahkan adalah bentuk kekuatan kognitif tertinggi.

#### ***Memori (Memory)***

Kemampuan untuk menyandikan (encoding), menyimpan, dan memanggil kembali pengetahuan melalui upaya mental, bukan sekadar mengandalkan pencarian eksternal (Google). Meskipun cognitive offloading ke perangkat digital bermanfaat, ketergantungan total dapat melemahkan jalur saraf memori.

#### ***Metakognisi (Metacognition)***

Kesadaran akan proses berpikir sendiri. Ini adalah pengaman utama terhadap otomatisasi kognitif. Karyawan yang tangguh secara kognitif menyadari kapan mereka mengalami tunnel vision atau kelelahan, dan secara sadar mengambil langkah pemulihan.

### **Literasi Digital sebagai Kompetensi Inti**

Resiliensi kognitif diperkuat oleh literasi digital yang melampaui aspek teknis. Studi menunjukkan bahwa literasi digital yang efektif mencakup kemampuan untuk mengurasi informasi (memisahkan sinyal dari kebisingan) dan menggunakan fitur teknologi untuk melindungi waktu fokus (misalnya, penggunaan mode Jangan Ganggu atau aplikasi pemblokir situs saat bekerja mendalam). Literasi ini juga mencakup pemahaman tentang algoritma atensi yang dirancang untuk memanipulasi fokus pengguna, memungkinkan individu untuk menolak manipulasi tersebut secara sadar.

### **Perdebatan Technological Reserve vs Digital Dementia**

Sebuah temuan menarik dari Baylor University memberikan nuansa baru pada diskusi ini. Studi tersebut menantang pandangan bahwa teknologi secara inheren merusak kognisi (Digital Dementia). Sebaliknya, mereka menemukan bukti untuk hipotesis Cadangan Teknologis (Technological Reserve), di mana keterlibatan aktif dan kompleks dengan teknologi digital dapat memupuk resiliensi kognitif dan melestarikan fungsi kognitif pada

orang dewasa. Ini menyiratkan bahwa masalahnya bukan pada teknologi itu sendiri, melainkan pada cara pasif dan reaktif dalam menggunakannya. Penggunaan teknologi yang aktif, terarah, dan bertujuan dapat menjadi faktor pelindung. (Wilder & Wuensch, 2024)

### **Digital Wellbeing dan Pergeseran Menuju Right to Disconnect**

Hasil analisis menunjukkan bahwa upaya individu dalam membangun resiliensi kognitif harus didukung oleh struktur organisasi dan kebijakan publik yang kondusif. Di sinilah konsep Digital Wellbeing dan Right to Disconnect menjadi sangat relevan.

### **Right to Disconnect sebagai Imperatif Bisnis**

Kebijakan Right to Disconnect (RTD) bukan sekadar perlindungan hak asasi manusia, tetapi juga strategi bisnis yang cerdas. Analisis data dari perusahaan-perusahaan di negara OECD menunjukkan bahwa implementasi hukum RTD berkorelasi dengan peningkatan profitabilitas perusahaan. Mekanismenya dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### ***Pemulihan Produktivitas***

Karyawan yang benar-benar terputus dari pekerjaan (psychological detachment) memiliki kesempatan untuk memulihkan sumber daya kognitif mereka. Saat kembali bekerja, mereka memiliki energi mental yang lebih tinggi, fokus yang lebih tajam, dan kreativitas yang lebih baik.

#### ***Reduksi Turnover***

Budaya kerja yang menghargai batas waktu pribadi meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, mengurangi biaya tinggi yang terkait dengan turnover staf.

#### ***Kualitas vs. Kuantitas***

RTD memaksa organisasi untuk beralih dari penilaian berbasis kehadiran (presenteeism) ke penilaian berbasis hasil. Ini mendorong efisiensi proses kerja.

### **Tantangan Implementasi dan Solusi**

Meskipun manfaatnya jelas, implementasi RTD menghadapi tantangan budaya. Studi Eurofound menemukan bahwa di perusahaan yang memiliki kebijakan RTD sekalipun, pekerja masih menerima komunikasi di luar jam kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan formal dan norma budaya bawah tanah yang masih mengagungkan responsivitas.

Agar efektif, RTD harus diiringi dengan perubahan budaya dan teknis:

#### ***Intervensi Teknis***

Penggunaan server email yang menahan pengiriman pesan di luar jam kerja, atau fitur penjadwalan pesan otomatis.

#### ***Kepemimpinan***

Manajer harus menjadi teladan (role model) dengan tidak mengirim pesan di luar jam kerja, kecuali dalam keadaan darurat yang terdefinisi dengan sangat ketat.

### ***Edukasi***

Pelatihan bagi seluruh organisasi mengenai pentingnya istirahat kognitif bagi performa jangka panjang.

### **Strategi Integratif: Menuju Organisasi yang Tangguh Secara Kognitif**

Berdasarkan sintesis temuan di atas, penelitian ini merekomendasikan pendekatan integratif bagi organisasi untuk memitigasi burnout dan meningkatkan produktivitas:

#### ***Level Kebijakan (Struktural)***

Mengadopsi kebijakan Right to Disconnect yang formal namun fleksibel, disesuaikan dengan kebutuhan operasional namun tegas dalam prinsip perlindungan waktu istirahat.

#### ***Level Manajerial (Kultural)***

Melatih manajer untuk mendeteksi tanda-tanda kelelahan digital pada tim dan mengevaluasi kinerja berdasarkan output, bukan kecepatan respons email. Manajer perlu menciptakan keamanan psikologis bagi karyawan untuk memutus koneksi tanpa takut sanksi sosial.

#### ***Level Individu (Kapabilitas)***

Menyediakan pelatihan resiliensi kognitif dan literasi digital. Program seperti Mindfulness Digital atau pelatihan manajemen atensi terbukti efektif meningkatkan kapasitas memori kerja dan menurunkan stres.

#### ***Desain Ulang Kerja (Operasional)***

Mengurangi frekuensi rapat yang tidak perlu, menerapkan hari tanpa rapat (No-Meeting Days), dan mendorong komunikasi asinkron untuk mengurangi gangguan interupsi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Era *hyper-connected* telah membawa tantangan baru bagi keberlanjutan produktivitas manusia. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa dalam ekonomi pengetahuan, aset paling berharga bukanlah konektivitas teknologi, melainkan kapasitas kognitif manusia—atensi, kreativitas, dan kemampuan pengambilan keputusan.

*Burnout* akibat kelelahan kognitif adalah risiko sistemik yang nyata ketika organisasi membiarkan budaya *always-on* mendominasi tanpa kendali. Resiliensi kognitif terbukti menjadi mekanisme pertahanan vital, namun tanggung jawab tidak bisa dibebankan sepenuhnya kepada individu. Sinergi antara kapabilitas individu (melalui literasi digital metakognitif) dan intervensi struktural organisasi (melalui kebijakan *Right to Disconnect*)

adalah kunci (Hermawaty, R., & Raeni, 2025) untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi yang memprioritaskan manajemen energi kognitif di atas eksploitasi waktu koneksi akan memiliki keunggulan kompetitif di masa depan. Mereka akan memiliki tenaga kerja yang lebih sehat, lebih inovatif, dan lebih loyal. Oleh karena itu, integrasi kebijakan *digital wellbeing* bukan lagi opsi tambahan, melainkan imperatif strategis bagi setiap organisasi yang ingin bertahan dan berkembang di era digital.

Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah mengeksplorasi efektivitas jangka panjang dari berbagai intervensi *digital wellbeing* pada sektor industri yang berbeda, serta dampak spesifik dari penggunaan teknologi *Artificial Intelligence* (AI) generatif terhadap beban dan resiliensi kognitif karyawan dalam lima tahun ke depan.

## DAFTAR REFERENSI

- Alwy, M. A., Bahasa, A., & Balikpapan, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital. 1(10), 2265–2276.
- Belzunegui-Eraso, A. (2020). Teleworking in the context of the COVID-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662.
- Craig, K. J. T., & Jackson, G. P. (2021). The burden of the digital environment: A systematic review on organization-directed workplace interventions to mitigate physician burnout. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 28(5), 985–997. <https://doi.org/10.1093/jamia/ocaa301>
- Destriana, A., Samsura, F., & Rufaidah, P. (2025). Fear of missing out (FOMO) and consumer behaviour: What is next? (A bibliometric analysis and systematic literature review). *Society*, 13(2), 833–856. <https://doi.org/10.33019/society.v13i2.864>
- Details, D. (2025). JIMEB: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis. 1–18.
- Francistyov, B., Furt, L., & Prostin, M. (n.d.). Identity: Marketing identity—The power(s) of communication.
- Hermawaty, R., & Raeni, N. (2025). Green marketing and consumer behavior in the Muslim fashion industry: A systematic literature review. *EJCLS (Electronic Journal of Islamic, Contemporary, and Legal Studies)*, 1(1), 1–13.
- Husna, F., & Hani, U. (2025). Burn out: Strategi organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. *Spectrum: Journal of Psychology*, 1990.
- Kalisch, R., & Russo, S. J. (n.d.). Neurobiology and systems biology of stress resilience.

- Koundal, N., Abdalhadi, A., & Al-Quraishi, M. S. (2024). Effect of interruptions and cognitive demand on mental workload: A critical review. *IEEE Access*, 12, 1–15. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2024.3383142>
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2024). Overloaded by information or worried about missing out on it: A quantitative study of stress, burnout, and mental health implications in the digital workplace. *SAGE Open*, 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>
- Matthews, G., Lin, J., & Wohleber, R. (2017). Personality, stress and resilience: A multifactorial cognitive science perspective. *Stress and Health*, 26, 139–162.
- Novak, M. C. (2024). The context of parenting. *Gender, Work & Organization*, 330–350. <https://doi.org/10.1111/gwao.13155>
- Ranieri, J., Guerra, F., Angione, A. L., Di Giacomo, D., & Passafiume, D. (2021). Cognitive reserve and digital confidence among older adults as new paradigm for resilient aging. *SAGE Open*, 1–10. <https://doi.org/10.1177/2333721421993747>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Wilder, E., & Wuensch, K. (2024). Working 9 to always: Relationships among workplace telepressure, ICT boundary creation, and workaholism. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 227–237.