

Psikoedukasi Digital Well-Being Untuk Mengelola Technostress Pada Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta

Nazir Utama Anugrah^{1*}, Syahid Izharuddin¹, Fauziah Wijayanti¹, Khairina Widya Primandari Haryono¹, Redo Tridinata Wijaya¹, Dewi Fransiska Simanjuntak¹, Liza Yudhita Widyastuti¹

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

*Corresponding author

E-mail: nazir.ultama@unj.ac.id (Nazir Utama Anugrah)*

Article History:

Received: October, 2026

Revised: October, 2026

Accepted: October, 2026

Abstract: Transformasi digital di lingkungan pemerintahan mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk semakin bergantung pada teknologi informasi dalam pekerjaan sehari-hari, melalui sistem seperti *e-office*, *e-kinerja*, dan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Penggunaan teknologi dengan intensitas tinggi tanpa kesiapan psikologis yang memadai dapat memicu *technostress* (stres akibat teknologi) dan menurunkan kesejahteraan digital (*digital well-being*). Hal ini terlihat dari survei internal tahun 2025 di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Daerah Istimewa Yogyakarta, di mana 68% pegawai melaporkan mengalami kelelahan digital (*digital fatigue*). Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan pegawai BKD dalam mengelola penggunaan teknologi secara sehat melalui psikoedukasi kesejahteraan digital, yang sekaligus mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) ke-8 mengenai pekerjaan yang layak. Kegiatan dilaksanakan pada 21 Mei 2026 dengan melibatkan 35 peserta, menggunakan metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, refleksi diri terbimbing, serta penyusunan rencana aksi, yang dievaluasi melalui formulir testimoni pascakegiatan. Analisis tematik menunjukkan respons positif dari peserta dalam tiga aspek: persepsi mengenai kebermanfaatan materi, peningkatan kesadaran tentang kesejahteraan digital, serta niat untuk menerapkan strategi pengelolaan teknologi yang sehat. Temuan ini mendukung penggunaan psikoedukasi sebagai strategi yang relevan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis ASN di tengah proses digitalisasi birokrasi yang terus berlangsung.

Keywords:

Digital Well-Being, Technostress, Kesejahteraan Psikologis, Psikoedukasi, Pegawai Negeri Sipil

Pendahuluan

Transformasi digital telah menjadi arah kebijakan penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 (Republik Indonesia, 2018). Kebijakan ini menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi ke dalam hampir seluruh aspek pekerjaan, mulai dari administrasi, koordinasi, hingga pelayanan publik, melalui sistem seperti e-office, e-kinerja, dan Sistem Informasi ASN (SIASN).

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu instansi yang telah menerapkan berbagai kebijakan berbasis digital, seperti paperless office, digital signature, dan online assessment. Di satu sisi, digitalisasi tersebut meningkatkan efisiensi dan transparansi pelayanan. Di sisi lain, intensitas penggunaan teknologi yang tinggi membawa konsekuensi psikologis. Hasil survei internal BKD D.I. Yogyakarta pada tahun 2025 terhadap 120 pegawai menunjukkan bahwa 68% ASN mengaku mengalami kelelahan digital akibat beban pekerjaan daring yang meningkat, 54% merasa sulit memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi akibat bekerja dari rumah dan ketersediaan teknologi tanpa batas, sementara 41% mengalami gangguan tidur akibat notifikasi pekerjaan yang terus aktif di luar jam kerja. Data ini menegaskan bahwa transformasi digital di lingkungan BKD D.I. Yogyakarta belum diimbangi dengan kesiapan psikologis dan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan digital ASN.

Kondisi tersebut sejalan dengan fenomena yang secara luas dikenal sebagai technostress, yaitu stres yang timbul akibat ketidakmampuan individu beradaptasi secara sehat terhadap tuntutan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (Tarafdar et al., 2007). Waktu layar yang panjang, arus notifikasi yang terus-menerus, tuntutan untuk selalu terhubung (always-on), serta kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan pemicu utama technostress, yang dapat bermanifestasi dalam bentuk techno-overload, techno-invasion, techno-complexity, techno-insecurity, dan techno-uncertainty (Ragu-Nathan et al., 2008). Tinjauan sistematis terbaru terhadap 201 studi empiris menegaskan bahwa technostress secara konsisten merusak kesejahteraan, keterikatan kerja, dan kepuasan hidup pekerja lintas sektor, dengan techno-overload dan techno-invasion sebagai pendorong dampak negatif yang paling dominan (Mansuroğlu & Smith, 2026). Namun demikian, tinjauan yang sama juga mengungkapkan bahwa studi technostress pada sektor administrasi publik masih jauh lebih sedikit dibandingkan sektor pendidikan atau kesehatan, sehingga pemahaman mengenai dinamika technostress pada ASN,

khususnya di Indonesia, masih menjadi celah penelitian yang perlu diisi.

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, berkembang konsep kesejahteraan digital (*digital well-being*), yaitu kondisi optimal yang dicapai individu ketika penggunaan teknologi selaras dengan kebutuhan dan tujuan hidupnya, sehingga memberikan manfaat tanpa menimbulkan dampak negatif yang berlebihan (Vanden Abeele, 2021). *Digital well-being* berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar akan otonomi, kompetensi, dan relasi (Ryan & Deci, 2000), serta dengan dimensi kesejahteraan psikologis yang lebih luas seperti penguasaan lingkungan dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 1989). Penelitian di ranah literasi digital ASN Indonesia turut menunjukkan bahwa perilaku digital sehat pegawai pemerintah, termasuk kemampuan mengelola informasi dan interaksi daring secara bertanggung jawab, masih tergolong rendah di berbagai instansi (Rumata & Nugraha, 2020), yang memperkuat urgensi intervensi psikoedukatif berbasis bukti pada konteks birokrasi.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa intervensi psikologis berbasis digital dan psikoedukasi di tempat kerja dapat memberikan efek positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan efektivitas kerja. Meta-analisis terhadap 21 uji coba terkontrol acak melaporkan efek positif intervensi kesehatan mental digital di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis ($g = 0,37$) maupun efektivitas kerja ($g = 0,25$) dibandingkan kelompok kontrol (Carolan et al., 2017). Sejalan dengan itu, uji klinis acak berskala besar terhadap 2.315 tenaga profesional kesehatan di Meksiko membuktikan bahwa pelatihan kesejahteraan digital berbasis psikoedukasi mampu menurunkan distres dan meningkatkan kesejahteraan secara bermakna hingga 37 minggu pascaintervensi (Hirshberg et al., 2025). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa psikoedukasi merupakan pendekatan yang layak diadaptasi untuk konteks ASN di Indonesia, mengingat pendekatan tersebut relatif efisien dari segi biaya dan waktu namun tetap berdampak pada perubahan kesadaran dan intensi perilaku.

Meskipun literatur internasional mengenai *technostress* dan *digital well-being* berkembang pesat, dokumentasi ilmiah mengenai intervensi psikoedukasi digital *well-being* yang secara khusus menyasar pegawai instansi pemerintah daerah di Indonesia masih sangat terbatas. Sebagian besar kajian pada ASN Indonesia lebih berfokus pada literasi digital dan kualitas pelayanan publik berbasis teknologi (Rumata & Nugraha, 2020), namun belum banyak yang mengevaluasi intervensi psikologis untuk mengelola dampak psikologis dari digitalisasi kerja itu sendiri. Kebaruan artikel ini terletak pada pendokumentasian dan evaluasi program psikoedukasi digital *well-being* yang dirancang khusus untuk ASN di lingkungan

BKD D.I. Yogyakarta, sekaligus mengaitkannya secara eksplisit dengan pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) ke-8 mengenai pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, yang salah satu targetnya adalah memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pekerja (United Nations, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk: (1) meningkatkan pengetahuan peserta mengenai konsep digital well-being dan technostress; (2) meningkatkan kesadaran peserta terhadap pola penggunaan teknologi pribadi dalam pekerjaan; dan (3) membekali peserta dengan strategi praktis untuk mengelola penggunaan teknologi secara sehat. Artikel ini secara khusus bertujuan mendokumentasikan pelaksanaan dan hasil kegiatan psikoedukasi tersebut, serta membahasnya dalam kerangka teori technostress, kesejahteraan digital, dan efektivitas intervensi psikoedukatif di tempat kerja.

Tinjauan Pustaka

Technostress secara teoretis dapat dijelaskan melalui kerangka Job Demands-Resources (JD-R), di mana penggunaan teknologi berperan ganda sebagai tuntutan kerja (job demand) sekaligus sumber daya kerja (job resource), tergantung pada bagaimana individu dan organisasi mengelolanya (Pansini et al., 2023). Ketika tuntutan teknologi—seperti volume informasi yang tinggi, gangguan terus-menerus, dan kebutuhan pembaruan keterampilan yang cepat—melampaui sumber daya psikologis dan organisasi yang tersedia, individu akan mengalami ketegangan yang disebut technostress, yang pada gilirannya menurunkan kinerja dan kesejahteraan (Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar et al., 2007). Tinjauan sistematis atas gejala dan risiko techno-stress turut menegaskan bahwa paparan teknologi yang tidak dikelola dengan baik berasosiasi dengan keluhan psikosomatis, kelelahan emosional, dan penurunan kepuasan kerja pada berbagai kelompok pekerjaan (La Torre et al., 2019).

Salah satu manifestasi technostress yang relevan dengan konteks kerja ASN adalah kaburnya batas antara peran pekerjaan dan peran non-pekerjaan. Teori manajemen batas peran (boundary theory) menjelaskan bahwa individu secara aktif membangun dan menjaga batas psikologis dan fisik antara domain kerja dan domain kehidupan pribadi; ketika teknologi memungkinkan pekerjaan menembus batas tersebut kapan saja, individu mengalami boundary violation yang meningkatkan konflik peran dan menurunkan pemulihan psikologis (Ashforth et al., 2000). Studi mengenai technostress pada pekerja berbasis pengetahuan turut menemukan bahwa beban kerja digital yang tinggi dan keragaman pengetahuan di tempat kerja saling

berinteraksi memengaruhi kelelahan kerja dan kesejahteraan pegawai dalam lingkungan kerja digital (Wang et al., 2023), yang memperkuat pentingnya keterampilan pengelolaan batas digital secara eksplisit diajarkan kepada pegawai.

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, konsep digital well-being berkembang sebagai kondisi dinamis yang menuntut regulasi diri berkelanjutan dalam penggunaan teknologi, bukan sekadar ketiadaan technostress (Vanden Abeele, 2021). Perspektif Self-Determination Theory (SDT) menjelaskan bahwa kesejahteraan individu bergantung pada terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan relasi (Ryan & Deci, 2000); ketika penggunaan teknologi dikelola secara otonom dan terkendali, ketiga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, sehingga mendukung kesejahteraan psikologis yang lebih luas sebagaimana dijabarkan dalam model kesejahteraan psikologis multidimensi (Ryff, 1989). Salah satu strategi konkret untuk mendukung regulasi diri tersebut adalah praktik jeda digital (digital detox), yang menurut tinjauan literatur sistematis terbukti dapat menurunkan gejala kelelahan digital, meskipun efektivitasnya sangat bergantung pada durasi dan konteks penerapannya (Radtko et al., 2022).

Dari sisi efektivitas intervensi, pendekatan psikoedukasi—yang memadukan pemberian informasi, refleksi diri, dan penyusunan rencana tindakan—telah lama dikenal sebagai praktik berbasis bukti dalam berbagai konteks kesehatan mental (Lukens & McFarlane, 2004). Pada konteks tempat kerja, meta-analisis terhadap 21 uji coba terkontrol acak intervensi kesehatan mental digital menunjukkan efek positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan efektivitas kerja (Carolan et al., 2017), sementara uji klinis acak skala besar pada tenaga profesional kesehatan membuktikan bahwa pelatihan kesejahteraan digital berbasis psikoedukasi dapat menurunkan distres secara bermakna dan bertahan hingga sembilan bulan pascaintervensi (Hirshberg et al., 2025). Temuan ini memberikan landasan empiris bahwa psikoedukasi bukan sekadar penyampaian informasi satu arah, melainkan intervensi yang dapat menghasilkan perubahan kesadaran dan perilaku yang terukur.

Pada konteks Indonesia, kajian mengenai perilaku digital ASN masih banyak berfokus pada literasi dan kompetensi teknis dalam pelayanan publik, dengan temuan bahwa tingkat perilaku digital yang sehat dan bertanggung jawab di kalangan ASN masih tergolong rendah (Rumata & Nugraha, 2020). Reformasi birokrasi berbasis teknologi informasi juga dinilai masih berfokus pada aspek efisiensi layanan, dan belum secara eksplisit mengintegrasikan aspek kesejahteraan psikologis pegawai sebagai bagian dari transformasi digital pemerintahan (Anggraeni & Rahmawati,

2024). Kesenjangan inilah yang mendasari kebaruan kegiatan pengabdian ini: memadukan kerangka technostress dan digital well-being dari literatur internasional dengan konteks birokrasi lokal di BKD D.I. Yogyakarta, sekaligus memposisikan intervensi psikoedukasi sebagai bagian dari upaya mendukung pencapaian SDGs ke-8 tentang lingkungan kerja yang layak dan sehat (United Nations, 2023).

Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk psikoedukasi dengan pendekatan partisipatif dan reflektif, merupakan bagian dari program pengabdian skema Kemitraan Pemda dan Instansi Pendidikan (PPM-KPIP) bertajuk “Membangun Lingkungan Kerja Digital yang Sehat” yang diselenggarakan oleh tim dosen Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta bekerja sama dengan BKD D.I. Yogyakarta. Kegiatan berlangsung pada hari Kamis, 21 Mei 2026, bertempat di Ruang Rapat Nitik lantai 4, Gedung BKD D.I. Yogyakarta. Sasaran kegiatan adalah pegawai BKD D.I. Yogyakarta dengan jumlah peserta yang hadir dan berpartisipasi aktif sebanyak 35 orang dari berbagai unit kerja.

Pelaksanaan kegiatan mengacu pada lima tahapan sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 1, yaitu sosialisasi, pelatihan atau penyampaian materi, penerapan praktik, pendampingan dan evaluasi, serta keberlanjutan program.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Psikoedukasi Digital Well-Being

Tahap pertama, sosialisasi dan asesmen awal, meliputi koordinasi dengan pihak BKD D.I. Yogyakarta, penjelasan konsep digital well-being dan fenomena technostress kepada calon peserta, serta identifikasi awal pola penggunaan teknologi pegawai. Tahap kedua, psikoedukasi, disampaikan melalui ceramah interaktif dan diskusi kelompok mengenai: (1) konsep digital well-being serta dampaknya bagi produktivitas dan kesehatan mental; (2) pengenalan gejala kelelahan digital dan pola penggunaan teknologi bermasalah, merujuk pada dimensi techno-overload, techno-invasion, techno-complexity, techno-insecurity, dan techno-uncertainty (Ragu-Nathan et al., 2008); (3) manajemen notifikasi, perhatian, dan fokus kerja; (4) pengaturan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdasarkan prinsip

manajemen batas peran (Ashforth et al., 2000); serta (5) praktik higiene digital dan jeda digital (digital detox) yang terukur (Radtke et al., 2022).

Tahap ketiga, praktik dan refleksi diri terpandu, memberikan kesempatan bagi peserta untuk memetakan kebiasaan penggunaan gawai masing-masing, mengidentifikasi gejala kelelahan digital yang dialami, mencoba teknik pengaturan notifikasi secara langsung, serta menuliskan komitmen perubahan perilaku digital yang ingin diterapkan. Tahap keempat, pendampingan dan evaluasi, dilakukan melalui pengisian formulir testimoni pascakegiatan yang menanyakan persepsi peserta mengenai kebermanfaatan materi, kejelasan penyampaian, dan rencana penerapan pengetahuan yang diperoleh. Tahap kelima, keberlanjutan program, diarahkan melalui rekomendasi kepada pihak BKD untuk mengintegrasikan prinsip digital well-being ke dalam kebijakan dan budaya kerja internal, sejalan dengan rencana kegiatan pengabdian yang lebih luas yang telah disusun bersama mitra.

Evaluasi kegiatan menggunakan pendekatan kualitatif berbasis analisis tematik terhadap formulir testimoni yang diisi peserta setelah kegiatan berlangsung. Pendekatan ini dipilih untuk menangkap pengalaman subjektif peserta secara langsung, sesuai dengan karakter kegiatan yang bersifat penyuluhan dan pendampingan, dan sejalan dengan tingkat reaksi (reaction level) pada model evaluasi pelatihan Kirkpatrick (Smidt et al., 2009). Peran tim pelaksana terbagi sesuai kompetensi masing-masing: dosen bertanggung jawab mengembangkan materi psikoedukasi dan memfasilitasi seminar, sementara mahasiswa membantu persiapan teknis, pendampingan praktik peserta, dan dokumentasi kegiatan.

Hasil

Kegiatan psikoedukasi digital well-being diikuti oleh 35 peserta yang merupakan pegawai BKD D.I. Yogyakarta dari berbagai unit kerja. Seluruh tahapan kegiatan terlaksana sesuai rencana. Acara dibuka dengan sambutan dari perwakilan BKD D.I. Yogyakarta dan tim pelaksana pengabdian, dilanjutkan dengan penyampaian materi inti oleh anggota tim pengabdian. Pada sesi refleksi diri, peserta secara antusias memetakan pola penggunaan gawai masing-masing dan mendiskusikan tantangan yang dihadapi dalam menjaga batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Gambar 2).



Gambar 2. Penyampaian Materi Psikoedukasi Digital Well-Being kepada Pegawai BKD D.I. Yogyakarta

Analisis tematik terhadap testimoni peserta menunjukkan respons yang positif terhadap kegiatan, yang secara umum dapat dikelompokkan ke dalam tiga tema utama sebagaimana dirangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Tema Utama Respons Peserta Pascakegiatan Psikoedukasi Digital Well-Being

No	Tema	Ilustrasi Respons Peserta
1	Kebermanfaatan materi	Narasumber dinilai kompeten dan menyampaikan materi secara menarik
2	Bertambahnya wawasan mengenai digital well-being	Materi dirasakan relevan untuk kehidupan sehari-hari, termasuk di luar konteks pekerjaan
3	Niat menerapkan strategi digital well-being	Peserta menyadari isu yang selama ini tidak disadari namun berdampak besar pada aktivitas harian

Diskusi

Temuan ini mengindikasikan bahwa kegiatan berhasil mencapai tujuannya pada tingkat reaksi peserta (reaction level), yaitu diterimanya materi secara positif dan tumbuhnya kesadaran mengenai pentingnya digital well-being di lingkungan ASN (Smidt et al., 2009). Peningkatan kesadaran peserta sejalan dengan konsepsi digital well-being sebagai kondisi dinamis yang menuntut regulasi diri berkelanjutan

dalam penggunaan teknologi (Vanden Abeele, 2021). Melalui refleksi diri terpandu, peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pola penggunaan gawainya sendiri, yang merupakan prasyarat penting bagi perubahan perilaku; penyusunan rencana aksi personal turut memperkuat kemungkinan penerapan strategi tersebut dalam keseharian, sebagaimana ditekankan dalam kerangka psikoedukasi berbasis bukti (Lukens & McFarlane, 2004).

Strategi pengaturan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang diajarkan dalam kegiatan ini relevan dengan teori manajemen batas peran (Ashforth et al., 2000), sementara pengelolaan penggunaan teknologi secara sadar berpotensi menurunkan technostress dan dampaknya terhadap peran serta produktivitas (Tarafdar et al., 2007; Ragu-Nathan et al., 2008). Hal ini juga sejalan dengan perspektif JD-R, di mana penguatan sumber daya personal, dalam hal ini berupa pengetahuan dan keterampilan regulasi diri terhadap teknologi dapat menyeimbangkan tuntutan teknologi yang tinggi di lingkungan kerja birokrasi digital (Pansini et al., 2023; Wang et al., 2023). Dari perspektif teori determinasi diri, pengelolaan teknologi yang lebih otonom dan terkendali mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis dasar dan pada akhirnya kesejahteraan psikologis secara lebih luas (Ryan & Deci, 2000; Ryff, 1989).

Efektivitas pendekatan psikoedukasi dalam kegiatan ini memperkuat temuan pada tataran internasional bahwa integrasi informasi, refleksi, dan perencanaan tindakan menghasilkan perubahan yang lebih bermakna dibandingkan penyampaian informasi searah (Lukens & McFarlane, 2004; Carolan et al., 2017). Sebagai perbandingan, uji klinis acak berskala besar terhadap tenaga profesional kesehatan menunjukkan bahwa pelatihan kesejahteraan digital berbasis psikoedukasi dapat menurunkan distres secara bermakna dan bertahan hingga sembilan bulan pascaintervensi (Hirshberg et al., 2025); meskipun kegiatan pada BKD D.I. Yogyakarta ini berdurasi lebih singkat dan belum dirancang sebagai uji terkontrol, pola respons positif peserta yang teramati konsisten dengan arah temuan tersebut dan menunjukkan potensi keberlanjutan dampak apabila program ditindaklanjuti secara berkala.

Bagi ASN yang bekerja dalam ekosistem SPBE, keterampilan digital well-being memiliki implikasi langsung terhadap keberlanjutan produktivitas dan kesehatan mental, sekaligus berkontribusi pada pencapaian SDGs ke-8 mengenai pekerjaan layak dan lingkungan kerja yang aman dan sehat (United Nations, 2023). Faktor pendukung keberhasilan kegiatan antara lain sambutan yang antusias dari pihak BKD D.I. Yogyakarta serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Meskipun

demikian, evaluasi dalam kegiatan ini masih terbatas pada tingkat reaksi peserta dan belum mengukur peningkatan pengetahuan maupun perubahan perilaku secara objektif dan longitudinal. Hal ini sejalan dengan catatan dalam literatur bahwa mayoritas studi intervensi digital well-being masih memerlukan desain evaluasi yang lebih ketat, seperti pretest-posttest atau tindak lanjut jangka panjang, untuk membuktikan efektivitasnya pada tingkat pembelajaran dan perilaku (Carolan et al., 2017; Hirshberg et al., 2025). Kegiatan pengabdian selanjutnya karenanya disarankan menggunakan desain evaluasi yang lebih komprehensif serta program pendampingan berkala untuk memastikan keberlanjutan hasil, termasuk kemungkinan pengembangan kebijakan internal digital well-being di lingkungan BKD D.I. Yogyakarta.

Kesimpulan

Kegiatan psikoedukasi digital well-being bagi pegawai Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta terlaksana dengan baik dan memberikan dampak positif berupa peningkatan kesadaran dan pengetahuan peserta mengenai pengelolaan penggunaan teknologi secara sehat, serta niat menerapkan strategi digital well-being dalam pekerjaan sehari-hari. Pendekatan psikoedukasi yang memadukan pemberian informasi, refleksi diri, dan penyusunan rencana aksi terbukti sesuai dengan karakteristik kerja ASN di lingkungan birokrasi yang semakin terdigitalisasi, dan sejalan dengan kerangka technostress, teori manajemen batas peran, serta teori determinasi diri yang mendasari konsep kesejahteraan digital. Kegiatan ini turut memberikan kontribusi nyata terhadap upaya mendukung SDGs ke-8 mengenai pekerjaan layak melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis. Mengingat evaluasi yang dilakukan masih terbatas pada tingkat reaksi peserta, disarankan agar kegiatan serupa dilaksanakan secara berkelanjutan dengan desain evaluasi yang lebih komprehensif, disertai pendampingan berkala dan penguatan kebijakan internal instansi, agar perubahan kesadaran yang telah terbentuk dapat berkembang menjadi perubahan perilaku digital yang menetap.

Pengakuan/Acknowledgements

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta selaku mitra pengabdian masyarakat, selain itu juga kepada LPPM Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dana kepada peneliti dalam melaksanakan kegiatan masyarakat ini

sehingga dapat berjalan dengan lancar.

Daftar Referensi

- Anggraeni, W., & Rahmawati, I. D. (2024). Reformasi birokrasi: Penerapan teknologi informasi dalam meningkatkan pelayanan publik. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, 2(3), 31–44.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
- 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. *Journal of Medical Internet Research*, 19(7), e271.
- Hirshberg, M. J., Davidson, R. J., Velarde Arrisueño, L. B., Olvera Puentes, J. M., Medina Bardalez, X., Gonzalez, B. S., Goldberg, S. B., & Chernicoff, L. I. (2025). Digital well-being training with health care professionals: A randomized clinical trial. *JAMA Internal Medicine*, 185(10), 1248–1256.
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92, 13–35.
- Lukens, E. P., & McFarlane, W. R. (2004). Psychoeducation as evidence-based practice: Considerations for practice, research, and policy. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 4(3), 205–225.
- Mansuroğlu, E., & Smith, A. P. (2026). Technostress and employee well-being: A systematic review of empirical evidence. *Computers in Human Behavior Reports*, 21, 100941.
- Pansini, M., Buonomo, I., De Vincenzi, C., Ferrara, B., & Benevene, P. (2023). Positioning technostress in the JD-R model perspective: A systematic literature review. *Healthcare*, 11(3), 446.
- Radtke, T., Apel, T., Schenkel, K., Keller, J., & von Lindern, E. (2022). Digital detox: An effective solution in the smartphone era? A systematic literature review. *Mobile Media & Communication*, 10(2), 190–215.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433.

- Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik*. Sekretariat Negara.
- Rumata, V. M., & Nugraha, D. A. (2020). Rendahnya tingkat perilaku digital ASN Kementerian Kominfo: Survei literasi digital pada instansi pemerintah. *Jurnal Studi Komunikasi*, 4(2), 467–484.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Smidt, A., Balandin, S., Sigafoos, J., & Reed, V. A. (2009). The Kirkpatrick model: A useful tool for evaluating training outcomes. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 34(3), 266–274.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328.
- United Nations. (2023). *Sustainable Development Goals knowledge platform: Goal 8: Decent work and economic growth*. United Nations.
- Vanden Abeele, M. M. P. (2021). Digital wellbeing as a dynamic construct. *Communication Theory*, 31(4), 932–955.
- Wang, H., Ding, H., & Kong, X. (2023). Understanding technostress and employee well-being in digital work: The roles of work exhaustion and workplace knowledge diversity. *International Journal of Manpower*, 44(2), 334–353.