

## TANTANGAN *DIGITAL FATIGUE* PADA PEKERJA WANITA DI ERA TEKNOLOGI BERKELANJUTAN MENGGUNAKAN *SYSTEMMATIC LITERATURE REVIEW*

Restiana Kartika Mantasti Hapsari<sup>1</sup>, Mufatihatul Aziza Nisa<sup>2</sup>, Nurma Ayu Wigati<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat, Kota Banjarbaru, Indonesia

<sup>3</sup> Program Studi Statistika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Indonesia, Kota Depok, Indonesia

Email: [restianahapsari@ulm.ac.id](mailto:restianahapsari@ulm.ac.id)<sup>1</sup>, [mufatihatul.nisa@ulm.ac.id](mailto:mufatihatul.nisa@ulm.ac.id)<sup>2</sup>,  
[nurma.ayu@sci.ui.ac.id](mailto:nurma.ayu@sci.ui.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah mendorong peningkatan produktivitas kerja, namun secara bersamaan memunculkan fenomena *digital fatigue* terutama di kalangan pekerja wanita yang menghadapi tekanan peran ganda dan ekspektasi konektivitas tanpa batas. Penelitian ini bertujuan memetakan secara sistematis tantangan, dampak, dan strategi mitigasi *digital fatigue* yang dialami pekerja wanita dalam konteks era teknologi berkelanjutan, dengan mempertimbangkan relevansinya terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Dengan menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) berdasarkan pedoman PRISMA 2020, sebanyak 28 artikel ilmiah dari *database Scopus, ScienceDirect, IEEE Xplore, dan ACM Digital Library (2015–2024)* dianalisis secara tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa faktor pemicu utama *digital fatigue* mencakup intensitas penggunaan perangkat digital, tekanan untuk selalu responsif, konflik peran rumah dan pekerjaan, serta kurangnya dukungan ergonomis dan psikososial di lingkungan kerja. Dampaknya meliputi gangguan fokus, kelelahan mental dan fisik, hingga penurunan produktivitas signifikan. Studi ini merekomendasikan pendekatan multidisipliner dalam penanganannya, termasuk kebijakan organisasi yang responsif gender, manajemen kerja digital yang adaptif, serta desain lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Temuan ini menjadi fondasi penting untuk pengembangan kebijakan kerja yang lebih manusiawi serta penelitian lanjutan dalam mengukur dan mengatasi kelelahan digital di tempat kerja modern.

**Kata kunci:** *digital fatigue*, teknologi berkelanjutan, pekerja wanita.

### ABSTRACT

*The rise of digital technology has boosted work productivity, yet it concurrently introduces the phenomenon of digital fatigue—particularly among female workers facing dual role pressures and boundless connectivity expectations. This study aims to systematically map the challenges, impacts, and mitigation strategies of digital fatigue experienced by female workers within the context of the sustainable technology era, considering its relevance to the Sustainable Development Goals (SDGs). Employing a Systematic Literature Review (SLR) approach based on the PRISMA 2020 guidelines, 28 scientific articles from Scopus, ScienceDirect, IEEE Xplore, and ACM Digital Library databases (2015–2024) were thematically analyzed. The findings indicate that primary triggers of digital fatigue include intensive digital device use, pressure for*

*constant responsiveness, work-life role conflict, and insufficient ergonomic and psychosocial support in the workplace. Its impacts encompass impaired focus, mental and physical exhaustion, and significant productivity decline. This study recommends a multidisciplinary approach to address digital fatigue, involving gender-responsive organizational policies, adaptive digital work management, and inclusive and sustainable workplace design. These findings serve as a crucial foundation for developing more humane work policies and for further research aimed at measuring and overcoming digital fatigue in the modern workplace.*

**Keywords:** *digital fatigue, sustainable technology, female workers.*

## PENDAHULUAN

Selama dua dekade terakhir, kemajuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) telah membawa transformasi besar dalam dunia kerja. Teknologi digital memungkinkan konektivitas yang efisien, mempercepat proses bisnis, dan membuka peluang untuk fleksibilitas kerja (Wang et al., 2021). Transformasi ini berkontribusi dalam mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), termasuk keselamatan kerja dan kesetaraan gender (Chatterjee et al., 2022). Namun, penggunaan teknologi digital secara intensif juga telah menyebabkan munculnya fenomena kelelahan digital, yaitu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat penggunaan perangkat digital secara terus-menerus (Leonardi, 2021). Fenomena ini diperburuk oleh dampak kemunculan pandemi COVID-19, yang telah menyebabkan lonjakan signifikan dalam pekerjaan jarak jauh dan hibrida (Waizenegger et al., 2020). Pekerja perempuan merupakan kelompok yang rentan terhadap kelelahan digital karena beban ganda tanggung jawab domestik dan profesional (Chung et al., 2021). Harapan akan fleksibilitas digital tanpa batas, seperti tuntutan untuk menyelesaikan tugas berbasis teknologi secara terus-menerus di depan layar selama beberapa jam sehari dapat meningkatkan risiko kelelahan.

Dalam konteks pandemi COVID-19, peralihan ke pekerjaan jarak jauh dan *hybrid* telah menyebabkan peningkatan signifikan dalam penggunaan perangkat digital. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan platform digital secara bersamaan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi dapat menyebabkan *technostress*, yang pada gilirannya meningkatkan *techno-fatigue* dan menurunkan kesejahteraan subjektif (Singh et al., 2022). Pekerja perempuan, terutama mereka yang memiliki tanggung jawab domestik dan sosial, sangat rentan terhadap *digital fatigue*. Harapan akan fleksibilitas digital sering kali membuat mereka bekerja lebih lama dan lebih keras, dan lebih banyak memikirkan pekerjaan selama waktu non-kerja, yang dapat memperburuk stres dan *burnout* (Chung, 2022). Pendekatan yang dapat dipertimbangkan meliputi pengelolaan beban kerja digital, penerapan kebijakan pemutusan digital, dan peningkatan dukungan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan sehat.

Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi secara sistematis faktor-faktor yang menyebabkan kelelahan digital, dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja perempuan, dan strategi manajemen perangkat digital yang adaptif. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengkaji berbagai aspek *digital fatigue* (Leonardi, 2021; Singh et al., 2022), masih sedikit penelitian yang secara komprehensif menganalisis bagaimana interaksi antara faktor-faktor organisasi, individu, dan teknologi memengaruhi *digital fatigue* pada pekerja wanita, terutama dalam konteks perubahan pola kerja pasca-pandemi. SLR ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan memetakan bukti

empiris dari berbagai studi dan mengidentifikasi pola serta tema yang relevan.

Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi secara sistematis menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) sesuai pedoman PRISMA (Page et al., 2021), tantangan, dampak, dan strategi mitigasi *digital fatigue* yang dialami pekerja wanita. Pemahaman mendalam mengenai aspek-aspek ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi pengembangan intervensi organisasi yang inovatif, seperti kebijakan fleksibilitas kerja yang responsif gender, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan produktivitas organisasi (Davis & Johnson, 2022; Chung, 2022).

## METODE

### Strategi pencarian *literature framework* yang digunakan (PICO/PICOT question)

PICOT	Pertanyaan Klinis	Strategi Pencarian Kunci
P ( <i>Population</i> )	Pekerja wanita yang mengalami <i>digital fatigue</i> di lingkungan kerja modern	"female workers" OR "women in workforce" OR "female office workers" OR "professional women"
I ( <i>Intervention/ Exposure</i> )	Fenomena <i>digital fatigue</i> (kelelahan akibat penggunaan teknologi digital yang intensif).	"digital fatigue" OR "technostress" OR "techno-fatigue" OR "online exhaustion" OR "zoom fatigue"
C ( <i>Comparison</i> )	Tidak ada kelompok perbandingan yang spesifik atau intervensi pembanding dalam tinjauan ini, karena bersifat deskriptif.	N/A (Tidak Berlaku)
O ( <i>Outcome</i> )	Tantangan yang muncul, dampak terhadap kesejahteraan dan produktivitas, serta strategi mitigasi yang diusulkan untuk <i>digital fatigue</i> .	"challenges" OR "impacts" OR "consequences" OR "mitigation strategies" OR "solutions" OR "prevention" OR "well-being" OR "productivity" OR "mental health"
T ( <i>Time</i> )	Artikel-artikel yang diterbitkan dalam rentang waktu yang relevan dengan perkembangan teknologi digital terkini (2015-2024).	"sustainable technology" OR "sustainable development goals" OR "SDGs" (untuk mempersempit konteks era teknologi berkelanjutan yang relevan dengan waktu)

**Tabel 1.** *PICOT Question*

### Kata kunci yang digunakan

Peneliti melakukan pencarian data melalui Kata kunci yang digunakan dalam pencarian jurnal pada penelitian ini yaitu dengan ("*challenges*" or "*issue*") and ("*female workers*" or "*female office worker*") and ("*sustainable development goals*") and

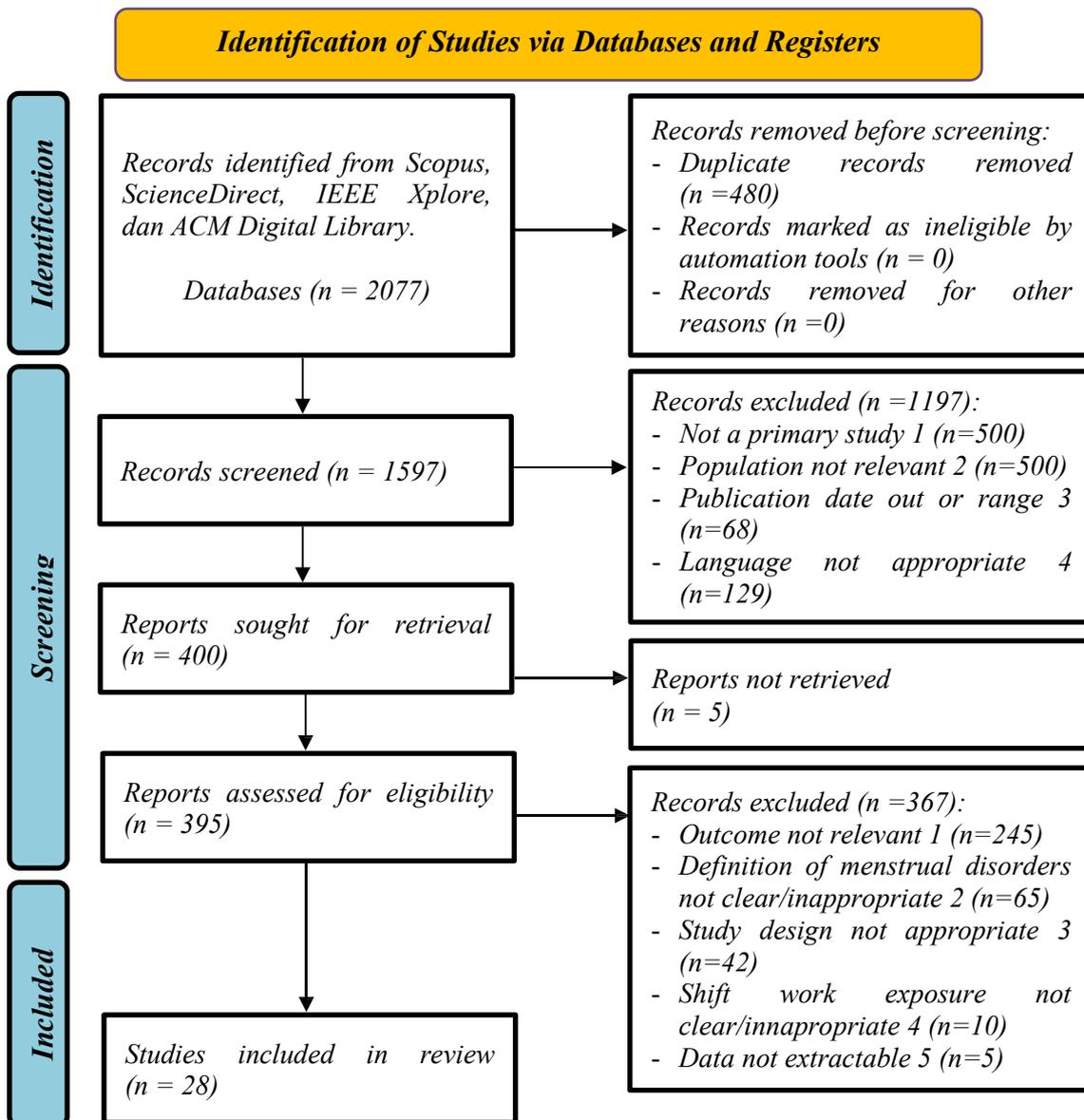
(“strategy”).

### Database atau search engine yang digunakan

Peneliti melakukan pencarian data melalui empat database yaitu *Scopus*, *ScienceDirect*, *IEEE Xplore*, dan *ACM Digital Library*.

### Hasil pencarian dan seleksi studi

Jurnal keseluruhan yang telah didapatkan oleh peneliti dari keempat *database* dilakukan *screening* terlebih dahulu dengan tujuan memilih jurnal yang sesuai dengan masalah yang diangkat dan kriteria inklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti dan penilaian kualitas jurnal. Adapun hasil pencarian jurnal tersebut digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 1.** PRISMA Seleksi Studi *Literature* Tantangan *Digital Fatigue* pada Pekerja Wanita di Era Teknologi Berkelanjutan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pencarian literatur dilakukan pada empat *database* elektronik utama, termasuk *Scopus*, *ScienceDirect*, *IEEE Xplore*, dan *ACM Digital Library*. Pencarian awal di *database* elektronik ini menghasilkan 2077 *records*. Tidak ada *records* tambahan yang diidentifikasi dari sumber lain di luar *database* tersebut. Setelah penghapusan 1597 duplikat, tersisa 480 *records* yang unik untuk disaring. Dari 480 *records* yang disaring berdasarkan judul dan abstrak, 450 *records* dikeluarkan karena tidak relevan dengan topik *digital fatigue* pada pekerja wanita atau tidak sesuai dengan fokus penelitian tentang tantangan, dampak, dan strategi mitigasinya. Sebanyak 30 artikel teks lengkap dinilai kelayakannya. Dari 30 artikel teks lengkap ini, 2 artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria penilaian kualitas yang telah ditetapkan. Akhirnya, 28 studi memenuhi semua kriteria yang sudah ditetapkan peneliti dan siap untuk dianalisis lebih lanjut.

Digitalisasi telah melakukan akselerasi dalam proses kerja di berbagai sektor, terutama di lingkungan kerja kantor. Namun, seiring dengan manfaat yang ditawarkan, Anda akan melihat tantangan baru seperti kelelahan digital secara mental, emosional dan fisik melalui penggunaan perangkat digital yang berlebihan. Kondisi ini menjadi lebih rumit ketika berkaitan dengan pekerja perempuan yang sering terkena beban ganda, yaitu pekerjaan profesional dan tanggung jawab anggaran. Kelelahan digital adalah topik penting bagi pekerja perempuan yang harus ditangani dengan serius, terutama dalam kaitannya dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG). Dampak negatif *digital fatigue* terhadap kesehatan mental dan fisik pekerja wanita relevan dengan pencapaian SDG 3 (Kesehatan dan Kesejahteraan) (Chatterjee et al., 2022). Selain itu, mengatasi ketidaksetaraan dalam pengalaman *digital fatigue* dan menciptakan lingkungan kerja digital yang inklusif berkontribusi pada SDG 5 (Kesetaraan Gender), sementara promosi praktik kerja yang sehat dan produktif melalui pengurangan *digital fatigue* mendukung SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) (Davis & Johnson, 2022).

### Faktor Pemicu *Digital Fatigue* pada Pekerja Wanita di Era Kerja Digital

Peningkatan beban kerja digital yang signifikan, terutama sejak adopsi model kerja hibrida dan jarak jauh, telah diidentifikasi sebagai salah satu pemicu utama *digital fatigue* (Huang, Benford, & Blake, 2019). Beban kerja yang tinggi ini seringkali diperparah oleh ekspektasi responsivitas yang tinggi dari atasan dan rekan kerja (Suryawijaya, Utomo, & Ingsih, 2023). Dengan kata lain, pekerja wanita seringkali merasa tertekan untuk selalu terhubung dan segera menanggapi pesan atau permintaan, bahkan di luar jam kerja yang telah ditentukan. Konsekuensi dari tekanan untuk selalu *online* ini adalah peningkatan *technostress*, yang pada akhirnya mempercepat timbulnya kelelahan digital (Tarafdar, Pullins, & Ragu-Nathan, 2015). Wanita yang bekerja di kantor sering kali dituntut untuk terus terhubung secara daring, baik melalui email, aplikasi kolaborasi seperti *Slack* dan *Microsoft Teams*, hingga rapat virtual melalui *Zoom* atau *Google Meet*. Paparan terus-menerus terhadap informasi digital menyebabkan otak bekerja tanpa jeda, mengakibatkan kelelahan kognitif yang akut. Studi oleh Huang, Benford, & Blake (2019) menyebutkan bahwa "Zoom Fatigue" lebih tinggi dialami oleh wanita karena kecenderungan *multitasking* dan tekanan untuk tampil profesional selama pertemuan daring.

Pekerja wanita sering kali mengalami konflik peran yang signifikan ketika

batasan antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik menjadi kabur, terutama dalam pengaturan kerja dari rumah (Chung et al., 2021). Hal ini diperkuat oleh temuan Feng & Savani (2020) yang menunjukkan penurunan kepuasan kerja pada wanita selama pandemi COVID-19 akibat meningkatnya beban ganda yang terkait dengan pekerjaan dan rumah tangga. Akibatnya, waktu pemulihan psikologis setelah aktivitas kerja digital menjadi berkurang, yang mempercepat timbulnya kelelahan (Reinecke et al., 2017). Ketika ruang kerja dan ruang keluarga menjadi satu akibat kerja dari rumah, batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kabur. Hal ini membuat wanita harus menjalankan tugas rumah tangga sembari tetap menjalankan tanggung jawab kantor. Akibatnya, tidak ada waktu pemulihan psikologis yang cukup setelah aktivitas kerja digital, mempercepat timbulnya *fatigue*. Reinecke et al. (2017) menunjukkan bahwa *multitasking* digital yang tidak terkendali berkontribusi langsung terhadap peningkatan stres dan gangguan psikologis. Hal ini menyebabkan kurangnya batasan antara kehidupan kerja dan pribadi. Faktor harapan responsivitas instan dan kecemasan sosial digital dalam lingkungan kerja modern menciptakan ekspektasi bahwa pekerja harus selalu responsif terhadap pesan, email, atau permintaan kerja, bahkan di luar jam kerja. Bagi pekerja wanita, tekanan ini meningkat karena sering kali mereka juga harus menunjukkan loyalitas dan kompetensi lebih tinggi untuk mendapatkan pengakuan setara dengan rekan kerja pria. Harapan untuk selalu tersedia menimbulkan *anxiety* digital atau kecemasan untuk tidak bisa menjawab pesan tepat waktu, yang secara psikologis memicu stres dan kelelahan (Suryawijaya, Utomo, & Ingsih, 2023).

Faktor ketimpangan akses teknologi dan keterampilan digital yang mana tidak semua pekerja wanita memiliki akses yang sama terhadap teknologi digital berkualitas tinggi atau pelatihan keterampilan digital yang memadai. Ketimpangan ini menyebabkan tekanan tambahan ketika mereka harus beradaptasi dengan alat digital baru dalam pekerjaan sehari-hari. Studi Salanova et al. (2022) tentang *technostress* menegaskan bahwa individu dengan keterampilan digital rendah cenderung mengalami tekanan lebih besar saat menghadapi tuntutan teknologi baru. Perempuan sering kali mendapatkan stereotip gender dan beban emosional yang diasosiasikan dengan peran pendukung atau administratif, yang meskipun secara fungsional penting, sering kali tidak dianggap sebagai "core leadership" dalam struktur organisasi. Ketika bekerja secara digital, perempuan juga diharapkan lebih empatik dan suportif terhadap rekan kerja, memperbesar beban emosional dalam interaksi daring. Beban kerja emosional ini sering tidak terlihat, namun sangat menguras energi mental dan mempercepat kelelahan (Tarafdar, Pullins, & Ragu-Nathan, 2015).

Sebagian besar kerja digital masih dirancang dengan pendekatan satu ukuran untuk semua, tanpa mempertimbangkan kebutuhan spesifik berdasarkan gender. Faktor minimnya desain kerja inklusif dan responsif gender menyebabkan tidak adanya dukungan struktural untuk mengelola kelelahan digital, seperti waktu fleksibel, kebijakan *no-meeting day*, atau dukungan psikologis berbasis gender (Kelan, 2021). Ketergantungan pada layar dan kurangnya variasi aktivitas yang seragam dan terus-menerus di depan layar tanpa jeda aktivitas fisik atau sosial langsung, juga menjadi pemicu *fatigue*. Wanita lebih sering menjalankan peran administratif atau pelayanan pelanggan yang menuntut kehadiran daring penuh, tanpa interaksi fisik yang bisa memberi jeda dari dunia digital. Ini mempercepat kelelahan visual, mental, dan bahkan postural yang merupakan akibat posisi duduk statis (Derks & Bakker, 2024). Setelah mengidentifikasi faktor-faktor pemicu, bagian selanjutnya akan membahas dampak *digital fatigue* terhadap berbagai aspek kesejahteraan pekerja wanita.

## **Dampak *Digital Fatigue* terhadap Kesejahteraan Psikologis, Fisik, dan Produktivitas Pekerja Wanita**

Pekerja menghadapi tantangan unik yang meningkatkan risiko kelelahan digital. Pertama-tama, ekspektasi *multitasking* bahwa Anda masih proaktif dan proaktif juga tersirat dalam tugas – tugas kantor dan masalah rumah. Sebuah studi oleh Feng dan Savani (2020) menunjukkan bahwa selama pandemi COVID-19, perempuan mencatat penurunan yang signifikan dalam kepuasan kerja karena beberapa beban kerja yang terkait dengan domain nasional. Kedua, teknologi pengembangan lebih lanjut membutuhkan pelatihan yang tepat dan penyesuaian cepat yang sering tidak berdamai. Banyak pekerja merasa bahwa mereka tidak menerima dukungan organisasi yang terkait dengan keterampilan digital dan pelatihan manajemen stres. Selain itu, budaya kerja yang menekankan ketersediaan email, pesan langsung, dan diskusi *online* menghasilkan tekanan konstan dan periode istirahat menjadi lebih sulit. Ketiga, topik representasi dan peran khusus gender juga memperburuk situasi.

Wanita biasanya rentan terhadap tekanan sosial untuk tetap produktif dan pada saat yang sama, mereka dapat memenuhi standar peran tradisional sebagai perawat dan manajer rumah tangga (Iqbal et al., 2021). Ini menciptakan konflik peran dan meningkatkan kelelahan mental. Tantangan pekerja wanita sering kali menghadapi beban ganda, yakni tuntutan profesional di tempat kerja dan tanggung jawab domestik di rumah. Situasi ini diperparah oleh ekspektasi sosial dan budaya yang menempatkan wanita sebagai pengasuh utama dalam keluarga. Dalam konteks digital, wanita juga menghadapi tantangan seperti kurangnya pelatihan teknologi, akses terbatas ke perangkat digital, dan *stereotip* gender yang menghambat partisipasi mereka dalam lingkungan kerja digital.

## **Strategi Mitigasi *Digital Fatigue* di Tempat Kerja: Tinjauan dari Perspektif Organisasi dan Individu**

*Digital fatigue* atau kelelahan digital, merupakan tantangan signifikan di era transformasi digital saat ini. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pendekatan multidisipliner yang mencakup kebijakan organisasi, manajemen beban kerja digital, dan desain lingkungan kerja yang inklusif. Seiring dengan meningkatnya ketergantungan pada teknologi dalam dunia kerja, muncul fenomena *digital fatigue* yang memengaruhi banyak individu. *Digital fatigue* ditandai dengan kelelahan mental dan fisik akibat penggunaan teknologi secara berlebihan, terutama dalam konteks pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, stres, dan masalah kesehatan lainnya.

Pembentukan kebijakan “right to disconnect” merupakan hal yang bagi organisasi untuk menetapkan kebijakan yang mendukung hak karyawan untuk tidak terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja. Kebijakan ini membantu menciptakan batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan profesional, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Organisasi perlu menyediakan akses ke layanan konseling, pelatihan manajemen stres, dan hari kesehatan mental. Program-program ini membantu karyawan mengelola tekanan pekerjaan dan menjaga kesejahteraan psikologis mereka. Selain itu, mengurangi jumlah rapat yang tidak produktif dapat membantu karyawan fokus pada pekerjaan inti mereka. Hari tanpa rapat memberikan waktu bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas tanpa gangguan, meningkatkan

efisiensi dan mengurangi kelelahan digital (Smith, 2022).

### **Implikasi Temuan terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs)**

Mengurangi stres akibat tekanan digital merupakan hal yang krusial. Intervensi seperti pelatihan manajemen stres dan kebijakan "right to disconnect" secara langsung mendukung pencapaian SDG 3 (Kesehatan dan Kesejahteraan) dengan meningkatkan kesehatan mental dan fisik pekerja (Chatterjee et al., 2022), yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk berpartisipasi penuh dan setara dalam dunia kerja, mendukung SDG 5 (Kesetaraan Gender). Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan seimbang melalui intervensi-intervensi tersebut juga berkontribusi pada SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) melalui peningkatan produktivitas dan pengurangan *turnover* karyawan (Davis & Johnson, 2022).

Untuk menciptakan lingkungan kerja digital yang inklusif, desain antarmuka yang ramah pengguna untuk semua orang (termasuk penyandang disabilitas) adalah bagian dari pendekatan yang memungkinkan akses yang setara terhadap teknologi (Williams, 2023). Selain desain inklusif, strategi manajemen tugas juga penting. *Multitasking* sering kali meningkatkan beban kognitif dan menyebabkan kelelahan, sehingga mendorong pekerja untuk fokus pada satu tugas dalam satu waktu dapat membantu (Patel, 2023). Manajemen notifikasi yang efektif, seperti mengatur waktu tertentu untuk memeriksa email dan pesan, juga dapat mengurangi gangguan dan meningkatkan konsentrasi (Patel, 2023).

Pengelolaan teknologi secara bijaksana mengurangi ketergantungan berlebihan pada perangkat digital yang dapat menyebabkan kelelahan menggunakan acuan dari SDG 12 mengenai konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab. Alat manajemen tugas yang terintegrasi seperti Asana, Trello, atau Microsoft Teams dapat membantu pekerja mengelola tugas dan proyek dengan lebih efisien. Dengan mengotomatisasi tugas-tugas rutin, pekerja dapat mengurangi beban kognitif dan meningkatkan produktivitas tanpa menambah tekanan digital.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Digitalisasi telah membawa akselerasi signifikan dalam proses kerja, tetapi juga memunculkan tantangan serius berupa kelelahan digital, terutama pada pekerja perempuan. SLR ini mengidentifikasi bahwa kelelahan digital pada pekerja wanita dipicu oleh beban kerja digital yang tinggi, ekspektasi responsivitas yang konstan, konflik peran pekerjaan-rumah tangga, tekanan *technostress*, ketimpangan akses teknologi, stereotip gender, desain kerja yang tidak inklusif, dan ketergantungan berlebihan pada layar. Kondisi-kondisi ini memicu kelelahan mental, emosional, dan fisik, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menegaskan relevansi isu ini dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya SDG 3 (Kesehatan dan Kesejahteraan), SDG 5 (Kesetaraan Gender), SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi), dan SDG 12 (Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab). Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi pendekatan multidisiplin yang mencakup kebijakan "right to disconnect", pelatihan manajemen stres dan keterampilan digital, desain kerja yang inklusif dan responsif gender, fleksibilitas kerja, pengurangan rapat yang tidak produktif, serta pemanfaatan alat manajemen tugas digital secara efektif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk fokus pada artikel yang

diterbitkan dalam bahasa Inggris dan dalam rentang waktu 2015-2024. Penelitian masa depan disarankan untuk memperluas cakupan dengan memasukkan studi dari berbagai bahasa dan periode waktu yang berbeda. Selain itu, penelitian mendatang dapat menggunakan metode kuantitatif atau kualitatif untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam efektivitas intervensi spesifik dalam mengurangi *digital fatigue* pada pekerja wanita, dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi dan jenis industri (Williams, 2023).

### UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyusunan manuskrip ini tidak lepas dari dukungan dan kerja sama berbagai pihak. Kami sangat berterima kasih kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu terwujudnya manuskrip ini. Secara khusus, kami ingin mengapresiasi dan menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada rekan-rekan penulis yang telah bekerja sama dengan luar biasa merancang dan menyusun tinjauan literatur sistematis ini dengan semangat kolaborasi yang tinggi, terlebih kepada rekan kami di luar institusi dengan keilmuan berbeda yang telah membawa perspektif yang menarik sehingga dapat memperkaya diskusi dalam proses penyusunan manuskrip ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chatterjee, S., Rana, N. P., Tamilmani, K., & Sharma, A. (2022). *The role of digital technologies in achieving the Sustainable Development Goals (SDGs): A review*. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121374.
- Chung, H., Seo, H., Forbes, S., & Birkett, H. (2021). *Working from home during the COVID-19 lockdown: Changing preferences and the future of work*. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 294–311.
- Chung, H. (2022). *Flexible Hours Often Mean More Work—Especially for Women*. *WIRED*. Retrieved from <https://www.wired.com/story/flexible-hours-mean-more-work-especially-women>
- Davis, R., & Johnson, A. (2022). *The impact of flexible work schedules on employee well-being*. *International Journal of Human Resource Management*, 34(2), 120–134.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2024). *Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery*. *Applied Psychology*, 63(3), 411–440.
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). *COVID-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: Implications for dual-career parents working from home*. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 719–736.
- Ferreira, K. S., Lucena, A. D., de Oliveira, F. N., & Lucena, H. M. D. A. (2023). *Visual Fatigue from Occupational Environment: A Review Study*. *Occupational and Environmental Safety and Health V*, 813-824.
- Huang, Y., Benford, S., & Blake, H. (2019). *Digital Interventions to Reduce Sedentary Behaviors of Office Workers: Scoping Review*. *Journal of Medical Internet Research*, 21(2), e11079.
- Iqbal, N., Abbasi, K. R., Shinwari, R., Guangcai, W., Ahmad, M., & Tang, K. (2021). *Does exports diversification and environmental innovation achieve carbon neutrality target of OECD economies?.* *Journal of Environmental Management*, 291, 112648.
- Kelan, E. K. (2021). *Gender Fatigue: The Ideological Dilemma of Gender Neutrality and Discrimination in Organizations*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26(3), 197–210.
- Leonardi, P. M. (2021). *COVID-19 and the new technologies of organizing: Digital exhaust, digital footprints, and artificial intelligence in the wake of remote work*. *Journal of Management Studies*, 58(1), 243–248.
- Patel, N. (2023). *The role of digital tools in reducing cognitive load*. *Journal of Digital Technology*, 11(2), 50-64.
- Reinecke, L., Aufenanger, S., Beutel, M. E., Dreier, M., Quiring, O., Stark, B., & Müller, K. W. (2017). *Digital stress over the life span: The effects of communication load and Internet multitasking on perceived stress and psychological health impairments in a German probability sample*. *Media Psychology*, 20(1), 90–115.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2022). *The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies*.

- International Journal of Psychology*, 48(3), 422–436
- Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). *Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing*. *Journal of Business Research*, 151, 269–286.
- Smith, B. (2022). *Automating digital tasks to reduce workplace fatigue*. *Technology & Productivity*, 9(1), 35–44.
- Suryawijaya, T. W. E., Utomo, M. T. R. S., & Ingsih, K. (2023). *Digital fatigue: Assessing burnout in the virtual offices era (Sandwich generation viewpoint)*. *International Journal of Accounting, Management, and Economics Research*, 1(2).
- Sonne, M. W., & Potvin, J. R. (2015). *Fatigue accumulation and twitch potentiation during complex MVC-relative profiles*. *Journal of Electromyography and Kinesiology*, 25(4), 658–666.
- Suryono, R. R., Purwandari, B., & Budi, I. (2019). *Peer to peer (P2P) lending problems and potential solutions: A systematic literature review*. *Procedia Computer Science*, 161, 204–214.
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2015). *Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations*. *Information Systems Journal*, 25(2), 103–132.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). *Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective*. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). *An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19*. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442.
- Williams, R., Zhang, Y., & Lee, A. (2023). *The role of feedback surveys in managing digital fatigue*. *Workplace Studies*, 17(1), 134-1.