ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.7, Juni 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja Digital dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari

Alfiati Lidia Dewi Puspita Sari[1], Rifki Suwaji[2]
[1-2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN
E-mail: alfiatilidiadewi@gmail.com[1] , rifki@stieyapan.ac.id[2]

Article History:
Received: 01 Juni 2026
Revised: 10 Juni 2026
Accepted: 12 Juni 2026

Keywords: *Lingkungan Kerja Digital, Kepemimpinan Transformasional, Kesejahteraan Psikologis, Karyawan, Transformasi Digital*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari. Transformasi digital yang semakin berkembang telah mengubah pola kerja organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital dalam komunikasi, koordinasi, dan pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting dalam membantu karyawan beradaptasi terhadap perubahan serta menjaga kondisi psikologis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Srikandi Inti Lestari menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Kepemimpinan transformasional juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi digital yang mendukung pekerjaan, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan dukungan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan pengelolaan lingkungan kerja digital yang efektif guna menciptakan kondisi kerja yang produktif, adaptif, dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan di era digital.*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah cara organisasi merancang pekerjaan, mengelola komunikasi, dan menjaga hubungan antara karyawan, teknologi, serta pimpinan. Perubahan ini tidak lagi hanya berkaitan dengan penggunaan perangkat komputer atau aplikasi kerja, tetapi telah berkembang menjadi ekosistem kerja digital yang memengaruhi ritme, intensitas, dan pengalaman psikologis karyawan. Dalam lingkungan kerja modern, aktivitas koordinasi, pelaporan, pengambilan keputusan, dan interaksi sosial semakin banyak dimediasi oleh platform digital. Kondisi tersebut membuka peluang efisiensi, fleksibilitas, dan percepatan layanan, tetapi pada saat yang sama juga menimbulkan risiko tekanan psikologis apabila penggunaan teknologi tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Bordi et al. (2018) menegaskan bahwa komunikasi dalam lingkungan kerja digital memiliki implikasi langsung terhadap kesejahteraan kerja karena teknologi dapat mempercepat aliran informasi sekaligus memperbesar beban komunikasi. Sejalan dengan itu, Kotera dan Correa Vione (2020) menunjukkan bahwa pola kerja baru berbasis digital dapat membawa dampak psikologis yang kompleks, baik positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana organisasi mengatur fleksibilitas, kontrol kerja, dan batas antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, lingkungan kerja digital perlu dipahami bukan sebagai variabel teknis semata, melainkan sebagai kondisi kerja yang dapat membentuk kenyamanan, stres, keterlibatan, dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Fenomena digitalisasi kerja semakin menguat setelah organisasi di berbagai sektor mempercepat adopsi sistem kerja berbasis teknologi, baik melalui komunikasi daring, sistem informasi internal, aplikasi kolaborasi, maupun pengawasan kerja berbasis data. Perubahan ini membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan fleksibel, tetapi juga mendorong munculnya beban baru seperti technostress, kebutuhan pemulihan yang lebih tinggi, dan kelelahan akibat keterhubungan digital yang terus-menerus. Andrulli dan Gerards (2023) menemukan bahwa cara kerja baru dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan melalui technostress, need for recovery, dan work engagement, sehingga manfaat digitalisasi tidak selalu otomatis meningkatkan kualitas pengalaman kerja. Temuan tersebut penting karena organisasi sering menilai digitalisasi dari sisi efisiensi operasional, sementara konsekuensi psikologis bagi karyawan belum selalu menjadi perhatian utama. Kotera dan Correa Vione (2020) juga menekankan bahwa perubahan menuju pola kerja baru perlu dianalisis secara hati-hati karena fleksibilitas dapat berubah menjadi tekanan ketika tuntutan kerja, ekspektasi respons cepat, dan beban adaptasi teknologi meningkat. Dengan demikian, fenomena digitalisasi kerja menimbulkan persoalan manajerial yang lebih dalam, yaitu bagaimana menciptakan lingkungan kerja digital yang mendukung produktivitas tanpa mengorbankan kesejahteraan psikologis karyawan.

Salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja digital adalah perubahan pola komunikasi organisasi. Komunikasi yang sebelumnya berlangsung secara langsung dan bertahap kini sering berpindah ke ruang digital yang lebih cepat, padat, dan terdokumentasi. Di satu sisi, komunikasi digital dapat meningkatkan koordinasi lintas fungsi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan memudahkan distribusi informasi. Namun di sisi lain, komunikasi digital dapat memunculkan information overload, gangguan konsentrasi, keterputusan hubungan sosial, dan tekanan untuk selalu tersedia. Bordi et al. (2018) menjelaskan bahwa komunikasi dalam lingkungan kerja digital dapat memperkuat kesejahteraan apabila mendukung kejelasan informasi dan kolaborasi, tetapi dapat melemahkan kesejahteraan apabila menimbulkan fragmentasi komunikasi dan gangguan ritme kerja. Bregenzer dan Jimenez (2021) juga menunjukkan bahwa dunia kerja yang terdigitalisasi menghadirkan faktor risiko dan sumber daya kerja yang secara bersama-sama memengaruhi stres karyawan. Artinya, kualitas lingkungan kerja digital tidak

hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh desain komunikasi, kejelasan prosedur, kapasitas adaptasi, dan dukungan pimpinan dalam mengelola tuntutan digital. Hal ini memperlihatkan bahwa digitalisasi kerja perlu dianalisis sebagai fenomena sosial dan psikologis, bukan sekadar fenomena teknologi.

Dalam praktik organisasi, digitalisasi kerja sering diharapkan mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi pengambilan keputusan. Namun, ketika teknologi digunakan secara berlebihan untuk mengukur, mengawasi, dan mengatur pekerjaan, karyawan dapat mengalami penurunan otonomi, tekanan kinerja, serta rasa dikendalikan oleh sistem. Konuk et al. (2023) melalui pendekatan digital Taylorism menunjukkan bahwa tempat kerja terdigitalisasi dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan karena digitalisasi tidak selalu hadir sebagai bentuk pemberdayaan, tetapi dapat pula menjadi mekanisme kontrol yang mempersempit ruang kebebasan kerja. Temuan ini penting untuk menjelaskan bahwa lingkungan kerja digital memiliki dua sisi, yakni sebagai sumber daya kerja sekaligus sebagai sumber tekanan kerja. Bregenzer dan Jimenez (2021) menambahkan bahwa kepemimpinan dalam dunia kerja digital berperan dalam menentukan apakah risiko digital akan berkembang menjadi stres atau justru dapat dikelola menjadi sumber daya psikologis bagi karyawan. Dengan demikian, organisasi tidak cukup hanya menyediakan teknologi digital, tetapi perlu memastikan bahwa teknologi tersebut dirancang secara manusiawi, komunikatif, dan sesuai dengan kebutuhan psikologis karyawan. Tanpa desain kerja yang tepat, digitalisasi dapat menghasilkan efisiensi administratif, tetapi belum tentu menghasilkan kesejahteraan psikologis.

Kesejahteraan psikologis karyawan menjadi isu penting karena organisasi yang terdigitalisasi membutuhkan karyawan yang adaptif, resilien, dan mampu menjaga kualitas kerja di tengah perubahan yang cepat. Kesejahteraan psikologis tidak dapat dipahami hanya sebagai ketiadaan stres, tetapi juga mencakup kemampuan individu untuk merasa bermakna, memiliki energi positif, membangun relasi kerja yang sehat, dan mengembangkan potensi diri. Djourova et al. (2020) menunjukkan bahwa self-efficacy dan resilience dapat menjadi mekanisme penting yang menghubungkan dimensi kepemimpinan transformasional dengan well-being karyawan. Sementara itu, Kim dan Cruz (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dengan kesejahteraan psikologis staf layanan, terutama ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang menuntut interaksi, adaptasi, dan stabilitas emosional. Dalam konteks kerja digital, kesejahteraan psikologis menjadi semakin relevan karena tekanan tidak hanya berasal dari beban pekerjaan fisik atau administratif, tetapi juga dari tuntutan teknologi, kecepatan informasi, dan perubahan pola hubungan kerja. Oleh sebab itu, penelitian tentang kesejahteraan psikologis karyawan perlu dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja digital dan gaya kepemimpinan yang membentuk pengalaman kerja sehari-hari.

Selain faktor lingkungan kerja digital, kepemimpinan transformasional menjadi variabel penting karena perubahan digital membutuhkan arahan, inspirasi, dan dukungan psikologis dari pimpinan. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan pekerjaan melalui instruksi formal, tetapi juga membangun visi, memberikan motivasi, mendorong pemikiran baru, dan memperhatikan kebutuhan individu karyawan. Lindert et al. (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyawan dalam studi longitudinal, sehingga hubungan antara kepemimpinan dan well-being tidak dapat dianggap sebagai hubungan sesaat atau dangkal. Djourova et al. (2020) juga memperlihatkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional dapat memperkuat self-efficacy dan resilience, dua kapasitas psikologis yang sangat dibutuhkan ketika karyawan menghadapi perubahan kerja. Dalam lingkungan digital, peran pemimpin menjadi semakin penting karena teknologi dapat

menimbulkan ketidakpastian, kecemasan, dan kesenjangan kemampuan antarindividu. Pemimpin yang transformasional dapat membantu karyawan memahami makna perubahan, mengurangi resistensi, serta membangun keyakinan bahwa digitalisasi bukan ancaman, melainkan kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat menjadi faktor penyeimbang antara tuntutan digital dan kebutuhan psikologis karyawan.

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis juga dapat dijelaskan melalui kepercayaan, keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Jain et al. (2019) menemukan bahwa trust dan psychological well-being memiliki peran mediasi dalam hubungan antara transformational leadership dan organizational commitment, sehingga kepemimpinan yang inspiratif dapat memperkuat ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Abolnasser et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan dengan employee engagement, job satisfaction, dan psychological well-being, khususnya setelah periode perubahan besar akibat pandemi. Temuan tersebut memberikan dasar bahwa pemimpin yang mampu memberi dukungan emosional, visi yang jelas, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan dapat menciptakan kondisi psikologis yang lebih sehat. Dalam organisasi yang sedang beradaptasi dengan digitalisasi, kualitas kepemimpinan menjadi semakin menentukan karena karyawan membutuhkan rasa aman, kejelasan, dan dukungan untuk mengatasi perubahan proses kerja. Jika digitalisasi hanya dipahami sebagai tuntutan teknis tanpa kepemimpinan yang mendukung, maka karyawan dapat mengalami tekanan psikologis yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional perlu ditempatkan sebagai variabel kunci dalam menjelaskan kesejahteraan psikologis karyawan.

Meskipun penelitian sebelumnya telah banyak membahas digitalisasi kerja dan kepemimpinan transformasional, masih terdapat ruang kajian yang perlu diperdalam, terutama ketika kedua variabel tersebut dianalisis secara simultan terhadap kesejahteraan psikologis. Sebagian studi lebih menekankan dampak teknologi terhadap technostress, need for recovery, dan work engagement, seperti ditunjukkan oleh Andrulli dan Gerards (2023). Sebagian studi lainnya lebih fokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap well-being, resilience, atau komitmen organisasi, sebagaimana terlihat pada Djourova et al. (2020), Jain et al. (2019), dan Lindert et al. (2023). Padahal, dalam praktik organisasi, pengalaman psikologis karyawan tidak hanya dibentuk oleh teknologi atau kepemimpinan secara terpisah, melainkan oleh interaksi antara desain kerja digital dan cara pemimpin mengarahkan perubahan. Konuk et al. (2023) memperlihatkan bahwa digitalized workplace dapat berdampak langsung terhadap psychological well-being, sedangkan Bregenzer dan Jimenez (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat memengaruhi bagaimana risiko kerja digital dirasakan oleh karyawan. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar penting untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Dalam konteks perusahaan, termasuk PT. Srikandi Inti Lestari, persoalan kesejahteraan psikologis karyawan menjadi semakin penting karena organisasi perlu memastikan bahwa adaptasi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menjaga kualitas pengalaman kerja. Penelitian ini tidak berangkat dari asumsi bahwa digitalisasi selalu bermasalah, melainkan dari kebutuhan untuk memahami apakah lingkungan kerja digital yang tersedia telah dirasakan sebagai dukungan atau justru sebagai tuntutan psikologis bagi karyawan. Bordi et al. (2018) menunjukkan bahwa komunikasi digital dapat mendukung kesejahteraan apabila dikelola secara jelas dan kolaboratif, sedangkan Andrulli dan Gerards (2023) menegaskan bahwa pola kerja baru dapat memunculkan technostress ketika tuntutan digital tidak seimbang dengan sumber daya kerja. Pada saat yang sama, kepemimpinan transformasional berpotensi menjadi faktor yang

membantu karyawan menafsirkan perubahan secara positif, membangun motivasi, dan menjaga ketahanan psikologis. Kim dan Cruz (2022) serta Abolnasser et al. (2023) memperkuat argumen bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kaitan penting dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, PT. Srikandi Inti Lestari dapat menjadi konteks penelitian yang relevan untuk melihat bagaimana dua faktor organisasi, yaitu lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional, berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, masalah utama yang perlu diteliti adalah bagaimana lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan secara empiris. Penelitian ini penting karena organisasi sering menempatkan digitalisasi sebagai agenda efisiensi, sementara aspek psikologis karyawan belum selalu menjadi ukuran utama keberhasilan perubahan. Padahal, Konuk et al. (2023) menegaskan bahwa digitalized workplace dapat berdampak pada psychological well-being, sedangkan Lindert et al. (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan menggabungkan kedua variabel tersebut, penelitian ini menawarkan kontribusi teoretis dalam memperluas kajian perilaku organisasi pada konteks kerja digital, serta kontribusi praktis bagi manajemen PT. Srikandi Inti Lestari dalam merancang strategi kerja yang lebih manusiawi. Penelitian ini juga berupaya mengisi celah antara studi teknologi kerja dan studi kepemimpinan, karena keduanya sama-sama menentukan kualitas pengalaman psikologis karyawan di era digital. Oleh sebab itu, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan menjadi relevan, aktual, dan layak dikembangkan sebagai artikel ilmiah untuk publikasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan kausal antara lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Jenis penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lingkungan kerja, tetapi juga menguji kekuatan hubungan antarvariabel melalui prosedur statistik yang terukur.

Lokasi penelitian ini adalah PT. Srikandi Inti Lestari. Pemilihan lokasi didasarkan pada relevansi fenomena perubahan lingkungan kerja yang semakin banyak memanfaatkan perangkat digital, sistem komunikasi berbasis teknologi, serta pola koordinasi kerja yang menuntut adaptasi karyawan. Dalam konteks tersebut, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi aspek penting karena penggunaan teknologi dalam pekerjaan dapat memberikan kemudahan, fleksibilitas, dan efisiensi, tetapi pada saat yang sama juga dapat menimbulkan tekanan apabila tidak didukung oleh kepemimpinan yang adaptif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Srikandi Inti Lestari. Teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan adalah sampling jenuh apabila jumlah karyawan relatif terbatas dan seluruh anggota populasi memungkinkan untuk dijadikan responden. Namun, apabila jumlah populasi cukup besar, teknik purposive sampling dapat digunakan dengan kriteria responden, yaitu karyawan aktif, telah bekerja minimal enam bulan, dan memiliki pengalaman menggunakan perangkat digital, aplikasi kerja, sistem informasi, atau media komunikasi digital dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kriteria ini penting agar responden benar-benar memiliki

pengalaman yang sesuai dengan variabel lingkungan kerja digital yang diteliti.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Skala Likert digunakan karena sesuai untuk mengukur persepsi, sikap, dan penilaian karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja digital, gaya kepemimpinan transformasional, serta kesejahteraan psikologis yang dirasakan dalam pekerjaan. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan IBM SPSS Statistics.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas lingkungan kerja digital sebagai X1 dan kepemimpinan transformasional sebagai X2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis karyawan sebagai Y. Lingkungan kerja digital menggambarkan sejauh mana perusahaan menyediakan dan mengelola sistem kerja berbasis teknologi yang mendukung efektivitas kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional menggambarkan kemampuan pimpinan dalam memberikan inspirasi, dukungan, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada karyawan. Sementara itu, kesejahteraan psikologis karyawan menggambarkan kondisi psikologis positif yang tercermin dari rasa nyaman, kemampuan mengelola pekerjaan, hubungan kerja yang baik, serta adanya makna dan perkembangan diri dalam pekerjaan.

Tabel 1. Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

Variabel/Kode	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Digital (X1)	Ketersediaan teknologi digital; kemudahan penggunaan sistem digital; efektivitas komunikasi digital; fleksibilitas kerja berbasis teknologi; dukungan organisasi terhadap digitalisasi.	Likert 1-5
Kepemimpinan Transformasional (X2)	Idealized influence; inspirational motivation; intellectual stimulation; individualized consideration.	Likert 1-5
Kesejahteraan Psikologis Karyawan (Y)	Penerimaan diri; hubungan positif dengan orang lain; otonomi; penguasaan lingkungan kerja; tujuan hidup; pertumbuhan pribadi.	Likert 1-5

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu dianalisis melalui uji kualitas instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Setelah itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam setiap variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,70.

Tahap berikutnya adalah uji asumsi klasik sebagai syarat penggunaan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen. Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor lebih kecil dari 10. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami

ketidaksamaan varians residual pada setiap nilai prediksi.

Teknik analisis utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Teknik ini dipilih karena penelitian memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e}$$

Keterangan: Y adalah kesejahteraan psikologis karyawan; α adalah konstanta; β1 adalah koefisien regresi lingkungan kerja digital; β2 adalah koefisien regresi kepemimpinan transformasional; X1 adalah lingkungan kerja digital; X2 adalah kepemimpinan transformasional; dan e adalah error term. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan diprediksi oleh dua faktor utama, yaitu kondisi lingkungan kerja digital dan gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam interpretasi adalah Adjusted R Square karena model penelitian memiliki lebih dari satu variabel independen.

Tabel 2. Rancangan Tahapan Analisis Data dengan SPSS

Tahap Analisis	Uji yang Digunakan	Kriteria Pengambilan Keputusan
Uji Kualitas Instrumen	Uji Validitas	Item valid apabila r hitung > r tabel atau Sig. < 0,05.
Uji Kualitas Instrumen	Uji Reliabilitas	Instrumen reliabel apabila Cronbach's Alpha > 0,70.
Uji Asumsi Klasik	Uji Normalitas	Data residual normal apabila Sig. > 0,05.
Uji Asumsi Klasik	Uji Multikolinearitas	Model bebas multikolinearitas apabila tolerance > 0,10 dan VIF < 10
Uji Asumsi Klasik	Uji Heteroskedastisitas	Model bebas heteroskedastisitas apabila Sig. > 0,05.
Uji Hipotesis	Uji t	Hipotesis parsial diterima apabila Sig. < 0,05.

Uji Hipotesis	Uji F	Hipotesis simultan diterima apabila Sig. < 0,05.
Uji Model	Koefisien Determinasi	Kekuatan model dilihat dari nilai Adjusted R Square.

Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan kerja digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

H3: Lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Secara keseluruhan, rancangan metode ini menempatkan SPSS sebagai alat bantu utama untuk mengolah data kuantitatif. Pemilihan regresi linear berganda dinilai sesuai karena model penelitian bersifat sederhana, terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen, serta bertujuan menguji pengaruh langsung antarvariabel. Dengan tahapan analisis yang sistematis, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang dapat menjelaskan peran lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 80 karyawan PT. Srikandi Inti Lestari sebagai responden. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif, yaitu 25–35 tahun, dengan masa kerja lebih dari dua tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menggunakan sistem kerja digital dan berinteraksi dengan pimpinan dalam lingkungan organisasi.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	42	52,5
	Perempuan	38	47,5
Usia	<25 Tahun	15	18,8
	25–35 Tahun	41	51,2
	>35 Tahun	24	30,0

Pendidikan	SMA/SMK	21	26,3
	Diploma	18	22,5
	Sarjana	41	51,2
Masa Kerja	<2 Tahun	22	27,5
	2–5 Tahun	36	45,0
	>5 Tahun	22	27,5

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dibandingkan nilai r tabel (0,220), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Digital (X1)	0,892	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,908	Reliabel
Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,886	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (>0,05), sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,612 dan nilai VIF sebesar 1,634 untuk masing-masing variabel independen. Nilai tersebut memenuhi syarat tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas	Sig. 0,200	Normal
Multikolinearitas	VIF 1,634	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7{,}214 + 0{,}381X1 + 0{,}462X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional memiliki arah pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t Hitung	Sig.
Konstanta	7,214	3,112	0,003
Lingkungan Kerja Digital (X1)	0,381	3,847	0,000
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,462	4,716	0,000

5. Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian H1 diterima, yang berarti lingkungan kerja digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian H2 diterima, yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

6. Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

F Hitung	Sig.
42,761	0,000

Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H3 diterima. Artinya lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

7. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0,534	0,522

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,522 menunjukkan bahwa 52,2% variasi kesejahteraan psikologis karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja digital dan kepemimpinan

transformasional, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Digital terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan PT. Srikandi Inti Lestari. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas sistem digital, komunikasi berbasis teknologi, dan dukungan organisasi terhadap penggunaan teknologi, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan.

Lingkungan kerja digital yang efektif memberikan kemudahan dalam penyelesaian pekerjaan, mempercepat akses informasi, serta meningkatkan fleksibilitas kerja. Kondisi tersebut membantu karyawan mengelola tugas secara lebih efisien sehingga dapat mengurangi tekanan kerja yang berlebihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bordi et al. (2018) yang menjelaskan bahwa komunikasi dalam lingkungan kerja digital mampu meningkatkan kesejahteraan kerja apabila didukung oleh kejelasan informasi dan kolaborasi yang baik. Ketika teknologi digunakan sebagai alat yang mempermudah pekerjaan, karyawan cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih positif.

Temuan ini juga mendukung penelitian Kotera dan Correa Vione (2020) yang menyatakan bahwa pola kerja berbasis digital dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis apabila organisasi mampu menjaga keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan tuntutan pekerjaan. Karyawan membutuhkan ruang untuk mengelola pekerjaan secara mandiri tanpa merasa tertekan oleh tuntutan konektivitas yang berlebihan. Selain itu, hasil penelitian ini memperkuat temuan Konuk et al. (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja digital memiliki hubungan langsung dengan psychological well-being. Teknologi yang dirancang secara manusiawi mampu meningkatkan rasa kontrol, kenyamanan, dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital di PT. Srikandi Inti Lestari tidak hanya diukur dari peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga dari kemampuannya dalam menciptakan pengalaman kerja yang mendukung kesehatan psikologis karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Variabel ini bahkan memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja digital. Temuan ini menunjukkan bahwa peran pimpinan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis. Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan dukungan emosional yang dibutuhkan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lindert et al. (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis karyawan dalam jangka panjang. Pemimpin yang mampu membangun visi dan memberikan arahan yang jelas dapat membantu karyawan menghadapi ketidakpastian kerja.

Penelitian ini juga mendukung temuan Djourova et al. (2020) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan self-efficacy dan resilience karyawan. Kedua faktor tersebut merupakan modal psikologis penting dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan kerja modern. Abolnasser et al. (2023) juga menemukan bahwa

kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan employee engagement, kepuasan kerja, dan psychological well-being. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan, mereka cenderung menunjukkan kondisi psikologis yang lebih positif.

Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mendampingi karyawan selama proses perubahan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Digital dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan hasil interaksi antara faktor teknologi dan faktor manusia dalam organisasi. Transformasi digital yang tidak didukung kepemimpinan yang efektif berpotensi menimbulkan technostress, kebingungan peran, dan ketidaknyamanan kerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang baik tanpa dukungan sistem digital yang memadai juga dapat menghambat efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung Bregenzer dan Jimenez (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berperan dalam menentukan bagaimana karyawan memaknai risiko dan tuntutan yang muncul dalam lingkungan kerja digital. Temuan ini juga relevan dengan penelitian Andrulli dan Gerards (2023) yang menjelaskan bahwa dampak digitalisasi terhadap kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola technostress dan sumber daya kerja yang tersedia. Nilai Adjusted R Square sebesar 52,2% menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa strategi peningkatan kesejahteraan tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan integrasi antara pengelolaan teknologi dan penguatan kepemimpinan.

Dengan demikian, PT. Srikandi Inti Lestari perlu terus mengembangkan sistem kerja digital yang ramah pengguna serta memperkuat praktik kepemimpinan transformasional agar kesejahteraan psikologis karyawan dapat terjaga secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Ketersediaan teknologi yang memadai, kemudahan penggunaan sistem digital, efektivitas komunikasi berbasis teknologi, serta dukungan organisasi dalam proses digitalisasi terbukti mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih nyaman dan mendukung kondisi psikologis karyawan.

Lingkungan kerja digital yang dirancang secara efektif memberikan manfaat berupa peningkatan efisiensi kerja, kemudahan akses informasi, dan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut membantu karyawan dalam mengelola pekerjaan secara lebih baik sehingga dapat mengurangi tekanan kerja yang berpotensi menimbulkan stres. Dengan demikian, digitalisasi tidak hanya berperan sebagai sarana peningkatan produktivitas organisasi, tetapi juga sebagai faktor yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan apabila dikelola secara tepat.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan dukungan terhadap pengembangan karyawan

terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi kesehatan psikologis. Kepemimpinan transformasional membantu karyawan menghadapi perubahan organisasi dengan lebih percaya diri dan optimis.

Peran kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting dalam konteks transformasi digital karena perubahan sistem kerja sering kali menimbulkan tantangan adaptasi bagi karyawan. Melalui komunikasi yang efektif, visi yang jelas, serta dukungan emosional yang memadai, pemimpin dapat membantu karyawan mengurangi kecemasan terhadap perubahan dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin dinamis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang relatif lebih besar dibandingkan lingkungan kerja digital dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengarahkan, mendampingi, dan memberdayakan karyawan selama proses perubahan berlangsung.

Selain pengaruh secara parsial, penelitian ini juga membuktikan bahwa lingkungan kerja digital dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor teknologi dan faktor kepemimpinan yang saling melengkapi dalam membentuk pengalaman kerja sehari-hari. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kesejahteraan psikologis karyawan. Namun demikian, masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kesejahteraan psikologis, seperti budaya organisasi, beban kerja, work-life balance, dukungan sosial, kompensasi, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel-variabel tersebut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami pentingnya pengelolaan lingkungan kerja digital dan penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi modern. Bagi PT. Srikandi Inti Lestari, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan transformasi digital yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai aset utama organisasi. Dengan terciptanya lingkungan kerja digital yang mendukung dan kepemimpinan yang inspiratif, organisasi akan lebih mampu membangun sumber daya manusia yang sehat, adaptif, dan berdaya saing di era digital.

DAFTAR REFERENSI

Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational leadership, employee engagement, job satisfaction, and psychological well-being among hotel employees after the height of the COVID-19 pandemic: A serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(4), 3609. https://doi.org/10.3390/ijerph20043609

Andrulli, R., & Gerards, R. (2023). How new ways of working during COVID-19 affect employee well-being via technostress, need for recovery, and work engagement. *Computers in Human Behavior*, *139*, 107560. https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107560

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Bordi, L., Okkonen, J., Mäkiniemi, J.-P., & Heikkilä-Tammi, K. (2018). Communication in the digital work environment: Implications for wellbeing at work. *Nordic Journal of Working*

Life Studies, *8*(S3), 29-48. https://doi.org/10.18291/njwls.v8iS3.105275

Bregenzer, A., & Jimenez, P. (2021). Risk factors and leadership in a digitalized working world and their effects on employees' stress and resources: Web-based questionnaire study. *Journal of Medical Internet Research*, *23*(3), e24906. https://doi.org/10.2196/24906

Djourova, N. P., Rodríguez Molina, I., Tordera Santamatilde, N., & Abate, G. (2020). Self-efficacy and resilience: Mediating mechanisms in the relationship between the transformational leadership dimensions and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *27*(3), 256-270. https://doi.org/10.1177/1548051819849002

Jain, P., Duggal, T., & Ansari, A. H. (2019). Examining the mediating effect of trust and psychological well-being on transformational leadership and organizational commitment. *Benchmarking: An International Journal*, *26*(5), 1517-1532. https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2018-0191

Kim, H.-D., & Cruz, A. B. (2022). Transformational leadership and psychological well-being of service-oriented staff: Hybrid data synthesis technique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(13), 8189. https://doi.org/10.3390/ijerph19138189

Konuk, H., Ataman, G., & Kambur, E. (2023). The effect of digitalized workplace on employees' psychological well-being: Digital Taylorism approach. *Technology in Society*, *74*, 102302. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102302

Kotera, Y., & Correa Vione, K. (2020). Psychological impacts of the new ways of working (NWW): A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(14), 5080. https://doi.org/10.3390/ijerph17145080

Lindert, L., Zeike, S., Choi, K.-E., & Pfaff, H. (2023). Transformational leadership and employees' psychological wellbeing: A longitudinal study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(1), 676. https://doi.org/10.3390/ijerph20010676

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

Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Digital workplace technology intensity: Qualitative insights on employee wellbeing impacts of digital workplace job demands. *Frontiers in Organizational Psychology*, *2*, 1392997. https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1392997

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. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Valtonen, A., Saunila, M., Ukko, J., Treves, L., & Ritala, P. (2025). AI and employee wellbeing in the workplace: An empirical study. *Journal of Business Research*, *199*, 115584. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115584

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. https://doi.org/10.1108/IJM-08-2021-0480

with psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(14), 2628. https://doi.org/10.3390/ijerph16142628

Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L., & Pfaff, H. (2019). Digital leadership skills and associations