

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi digital dalam lingkungan kerja merupakan proses sentral yang tidak hanya memfasilitasi pertukaran informasi melalui berbagai platform daring, tetapi juga membentuk dan mempertahankan interaksi sosial di ruang kerja virtual. Tanpa komunikasi digital, koordinasi tugas, penyusunan rencana, dan pengambilan keputusan sulit terlaksana secara efektif, terutama di era kerja yang semakin terdigitalisasi (Keyton, 2025). Saluran komunikasi berbasis media digital memungkinkan arus pesan berlangsung cepat dan lintas lokasi, namun juga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis ketika ekspektasi respons instan muncul tanpa batasan waktu yang jelas. Perspektif Communicative Constitution of Organizations (CCO) tetap relevan, namun dalam konteks ini lebih ditekankan pada bagaimana interaksi digital membentuk dinamika kerja sehari-hari. Dengan demikian, memahami komunikasi digital menjadi landasan penting untuk menelaah beban komunikasi yang dialami karyawan Generasi Z dan dampaknya terhadap kesehatan mental di institusi pendidikan (Izak et al., 2024).

Komunikasi digital di era kerja modern tidak lagi sekadar proses pengiriman pesan satu arah, melainkan membentuk ruang interaktif yang kompleks di mana dinamika sosial dan distribusi kuasa terjalin melalui media daring. Perkembangannya telah bergerak dari sekadar memecahkan masalah komunikasi menjadi inovasi yang memposisikan teknologi digital sebagai elemen konstitutif dalam proses kerja (Salem & Timmerman, 2017). Meski demikian, banyak organisasi belum memiliki kapasitas reflektif untuk mengelola komunikasi digital secara adaptif, sering kali menekankan pengetahuan teoretis tanpa diimbangi strategi praktis yang sesuai dengan realitas sosial digital. Dalam ekosistem komunikasi yang berlangsung tanpa batas ruang dan waktu, tekanan untuk selalu terhubung dan merespons cepat dapat memicu beban emosional yang signifikan, terutama bagi generasi muda seperti Gen Z (Tracy, 2017).

Di era digital saat ini, komunikasi berbasis teknologi telah menjadi bagian penting dalam kehidupan kerja profesional. Indonesia tercatat sebagai negara dengan tingkat penggunaan WhatsApp tertinggi di dunia, yakni mencapai 91% dari total populasi digitalnya mengungguli negara-negara seperti Afrika Selatan, Nigeria, dan Meksiko

(Statista, 2024). WhatsApp telah menggantikan banyak bentuk komunikasi konvensional, terutama dalam lingkungan kerja, termasuk di sektor pendidikan. Tingginya intensitas penggunaan aplikasi pesan instan ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia, khususnya tenaga kerja usia muda sangat bergantung pada komunikasi digital. Di balik kemudahan tersebut, muncul fenomena beban komunikasi digital (*digital communication overload*), yaitu kondisi saat individu merasa tertekan karena tuntutan untuk terus responsif terhadap arus pesan dan notifikasi kerja yang terus menerus hadir sepanjang hari (Bahri et al., 2020).

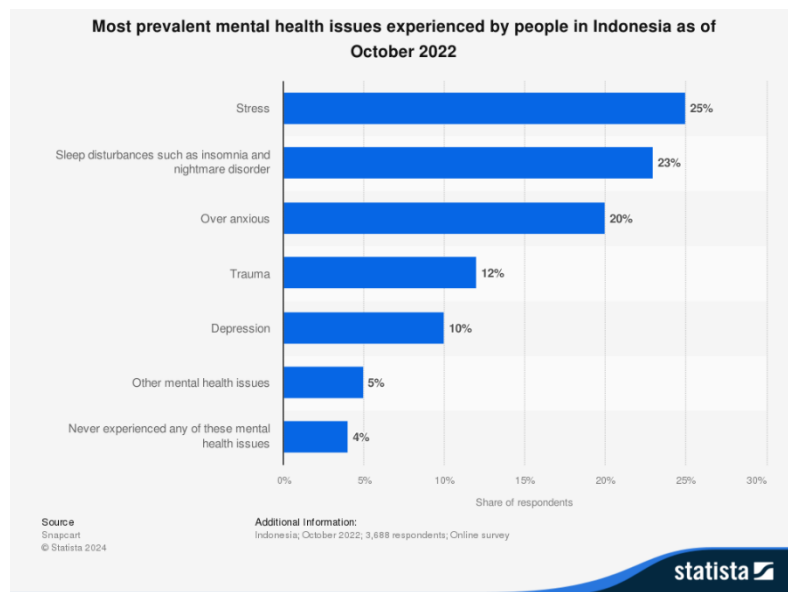
Fenomena tersebut semakin mengemuka dalam konteks institusi pendidikan, dimana dosen dan tenaga kependidikan terutama dari kalangan Generasi Z semakin terpapar tekanan komunikasi digital melalui pesan instan. Studi terdahulu menunjukkan bahwa lebih dari 80% dosen di institusi pendidikan tinggi mengalami beban komunikasi digital, baik dari sisi jumlah pesan yang diterima maupun upaya kognitif yang diperlukan untuk memprosesnya (Batista et al., 2022). Teknologi komunikasi pesan instan diidentifikasi sebagai penyumbang utama *overload* tersebut. Penelitian tersebut juga menekankan bahwa komunikasi digital di lingkungan perguruan tinggi belum sepenuhnya dirancang untuk melindungi kesejahteraan psikologis tenaga kerja sehingga berisiko menyebabkan gangguan kesehatan mental (Batista et al., 2022). Temuan ini sejalan dengan berbagai studi lain yang lebih lanjut mengidentifikasi bentuk-bentuk perilaku komunikasi digital yang menjadi sumber utama tekanan psikologis di kalangan karyawan di Institusi Pendidikan.

Dosen dan tenaga kependidikan muda sering menghadapi tekanan psikologis akibat pola komunikasi digital yang tidak terkelola dengan baik. Tekanan ini muncul dari kebiasaan mengirim pesan kerja di luar jam kerja, harapan untuk selalu merespons dengan cepat, dan pencampuran pesan akademik, administratif, dan sosial dalam satu grup komunikasi seperti WhatsApp. Kurangnya sistem penyaringan informasi memperparah kondisi ini, sehingga individu kesulitan membedakan pesan penting dan mengalami *overload* informasi (Belonovskaya et al., 2020). Selain itu, kebiasaan memantau pesan terus-menerus karena takut tertinggal informasi, serta tuntutan untuk *multitasking* dalam kerja daring, turut menambah beban kognitif. Kondisi ini menjadi sumber tekanan emosional terutama bagi Gen Z yang sangat terhubung dengan dunia digital dan aktif

dalam peran akademik maupun administratif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tantangan utama tidak hanya terletak pada perilaku individu, tetapi juga pada sistem komunikasi institusional yang belum terstruktur dengan baik.

Tingginya ketergantungan pada komunikasi berbasis digital di kampus menimbulkan tantangan tersendiri terutama bagi dosen dan tenaga kependidikan. Dalam banyak kasus, komunikasi digital tidak hanya digunakan untuk penyampaian informasi terkait pekerjaan tetapi juga mencakup pesan administratif dan sosial yang bercampur dalam satu media yang sama. Komunikasi digital dalam lingkungan universitas membutuhkan struktur dan personalisasi yang lebih baik karena saat ini banyak pengguna, termasuk dosen dan staf kampus menghadapi kesulitan dalam memilah informasi penting dari informasi sekunder (Belonovskaya et al., 2020). Kurangnya sistem informasi yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan individual menyebabkan *overload* informasi yang berdampak pada efektivitas kerja dan kualitas respon terhadap komunikasi yang masuk. Dengan kata lain, tekanan untuk tetap terhubung secara digital dalam konteks kampus tanpa adanya pengelolaan sistem komunikasi yang memadai dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental tenaga kerja.

International Labour Organization menggarisbawahi bahwa digitalisasi kerja pascapandemi telah memperluas ruang kerja ke dalam kehidupan pribadi menjadikan tekanan komunikasi digital sebagai tantangan global bagi kesejahteraan pekerja terutama di kalangan usia produktif muda. Dalam survei terhadap lebih dari 1.500 pekerja usia 20–30 tahun, 68% menyatakan merasa terganggu secara mental karena tekanan untuk tetap *online* dan merespons pesan kerja bahkan saat di rumah (ILO, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa beban komunikasi digital tidak hanya berdampak pada waktu kerja tetapi juga mengikis ruang personal dan kapasitas pemulihan psikologis individu. Jika tidak dikelola dengan baik, beban ini dapat berdampak serius terhadap kesehatan mental, produktivitas, dan *work-life balance* para pekerja terutama mereka yang tergolong digital native seperti Generasi Z.

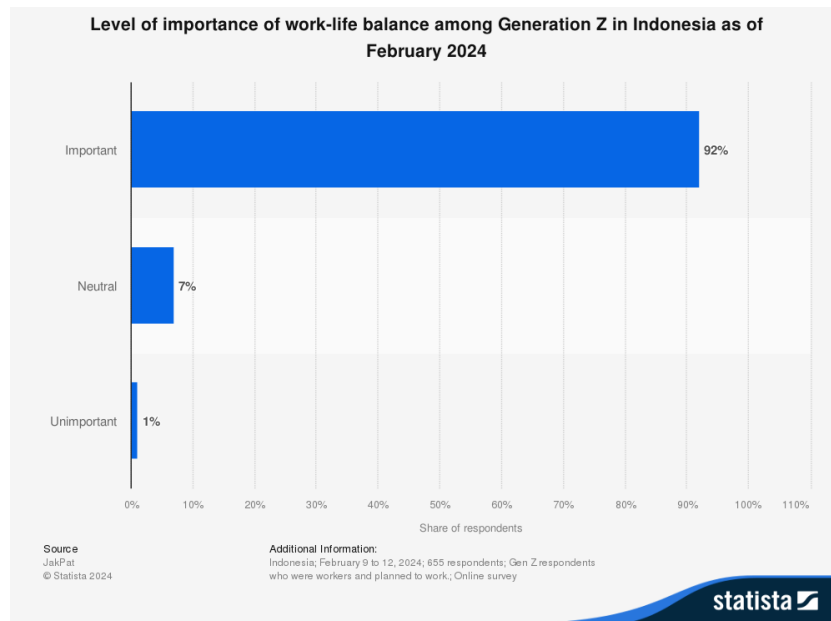


GAMBAR 1.1 PERMASALAHAN KESEHATAN MENTAL YANG PALING BANYAK DIALAMI OLEH MASYARAKAT INDONESIA PER OKTOBER 2022

Gambar di atas menunjukkan tingginya prevalensi stres sebagai bentuk gangguan kesehatan mental di Indonesia. Berdasarkan hasil survei, stres tercatat sebagai keluhan paling umum yang dialami oleh 25% responden dari berbagai kelompok usia. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan psikologis telah menjadi isu krusial dalam kehidupan kerja modern, khususnya pada kelompok usia produktif (Snapcart, 2022). Salah satu sumber stres yang semakin dominan adalah tekanan komunikasi digital yang terus-menerus dan sulit dikendalikan baik dari segi volume pesan maupun ekspektasi respons cepat.

Generasi Z adalah generasi pertama yang tumbuh sepenuhnya di era digital. Mereka cenderung sangat terhubung secara *online*, *multitasking*, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas dan konektivitas kerja. Koneksi yang terus-menerus ini tidak hanya memengaruhi gaya kerja, tetapi juga membentuk cara mereka menilai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Dalam lingkungan kerja yang semakin digital, Gen Z menunjukkan kepekaan yang tinggi terhadap isu kesehatan mental dan tekanan kerja akibat komunikasi tanpa batas waktu. Sebanyak 92% Gen Z di Indonesia menyatakan bahwa *work-life balance* sangat penting bagi mereka dan menjadikannya salah satu generasi paling sadar akan kesejahteraan psikologis (JakPat, 2024). Gen Z memiliki kecenderungan nilai kerja yang berorientasi pada keseimbangan hidup dan kebutuhan akan fleksibilitas berbasis teknologi (Farrell & Phungsoonthorn, 2020). Data

statistik terkait level kepentingan dari *Work-Life Balance* bagi Generasi Z terlihat pada gambar berikut.



GAMBAR 1.2 TINGKAT PENTINGNYA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK-LIFE BALANCE) DI KALANGAN GENERASI Z DI INDONESIA

Berdasarkan data statistik pada gambar 1.1 di atas, sebanyak 92% responden Gen Z di Indonesia menyatakan bahwa *work-life balance* sangat penting bagi mereka, sementara hanya 1% yang menganggapnya tidak penting. Hal ini menunjukkan bahwa generasi ini memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (JakPat, 2024). Di lingkungan institusi pendidikan, preferensi ini memunculkan bentuk tekanan komunikasi digital yang unik berbeda dari sektor industri lain yang lebih struktural. Kecenderungan untuk terus terhubung melalui perangkat digital tersebut kian umum terjadi dan dapat berdampak pada efektivitas komunikasi dan keseimbangan kerja-hidup karyawan (Atmaja & Alvin, 2023). Kondisi ini berdampak langsung pada ekspektasi kerja di lingkungan kampus. Gen Z yang berprofesi sebagai dosen muda dan tenaga kependidikan (TPA) memiliki ekspektasi tinggi dari pimpinan, mahasiswa, dan kolega untuk terus aktif dan responsif terutama melalui platform seperti WhatsApp.

Dalam lanskap kerja digital saat ini, Gen Z menunjukkan kecenderungan untuk menilai profesionalisme berdasarkan tingkat kehadiran digital dan kecepatan dalam memberikan respons. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kelompok ini

terbiasa dengan komunikasi instan melalui platform pesan singkat seperti WhatsApp yang secara tidak langsung membentuk ekspektasi bahwa respons cepat merupakan standar profesionalisme (Janssen & Carradini, 2021). Lingkungan digital yang selalu aktif dan tersedia turut memperkuat ekspektasi baru terhadap komunikasi kerja, khususnya di kalangan karyawan Gen Z yang memiliki kepekaan tinggi terhadap keterhubungan digital dan kecepatan aliran informasi.

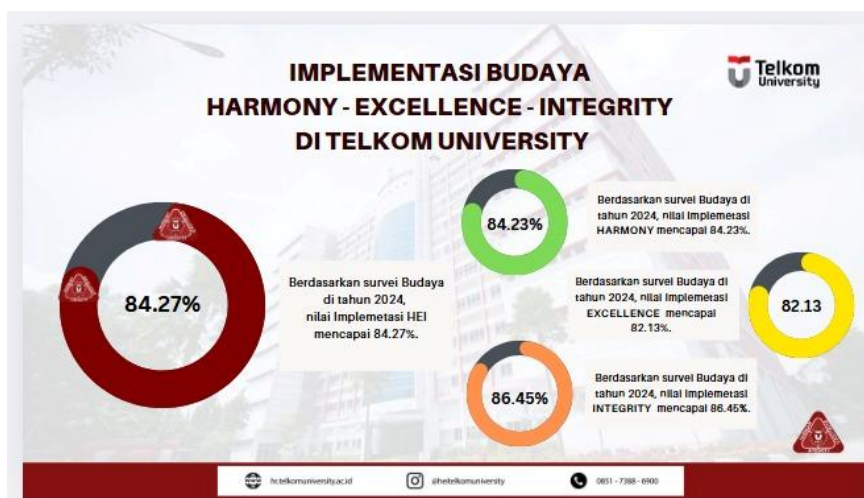
Kepekaan ini juga berkaitan dengan dinamika antara komunikasi profesional dan personal. Studi yang sama menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara preferensi komunikasi pribadi dan perilaku profesional di kalangan Gen Z. Hal ini memunculkan kebutuhan untuk menyesuaikan kembali penggunaan teknologi agar tidak mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Beberapa responden dalam studi tersebut melaporkan adanya praktik regulasi diri seperti membatasi penggunaan perangkat selama jam kerja untuk menghindari distraksi serta membangun batas komunikasi yang sehat dalam ruang kerja digital.

Meskipun praktik regulasi diri mulai berkembang, tekanan komunikasi digital tetap tinggi terutama di sektor Pendidikan. Di lingkungan institusi pendidikan tinggi, karyawan dari kelompok Gen Z khususnya dosen muda dan tenaga kependidikan, dihadapkan pada tekanan untuk senantiasa aktif dan responsif terhadap komunikasi digital. Tuntutan untuk selalu terhubung dan merespons pesan dari atasan, mahasiswa, maupun kolega tanpa batasan waktu kerja yang jelas berpotensi menimbulkan kelelahan digital serta gangguan kesejahteraan psikologis. Studi di Jerman menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan tingkat stres, kecemasan, dan gejala depresi pada kelompok usia ini, dimana keseimbangan kerja-hidup menjadi salah satu prediktor negatif terhadap tingkat stres ($\beta = -0.404$, $p = 0.001$) (Adedeji, 2023).

Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi menjadi konteks yang tepat untuk meneliti beban komunikasi digital karena memiliki pola kerja dan komunikasi yang lebih kompleks dibandingkan sektor lain. Tidak seperti industri yang cenderung memiliki struktur dan jam kerja yang lebih jelas, dosen dan tenaga kependidikan berinteraksi dengan banyak pihak seperti mahasiswa, atasan, dan rekan kerja melalui berbagai saluran digital yang sering berlangsung di luar jam kerja formal. Penggunaan platform informal

seperti WhatsApp juga membuat batas antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Kondisi ini menyebabkan keterpaparan digital yang terus-menerus dan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, sehingga menjadikan institusi pendidikan sebagai lokasi yang relevan untuk mengkaji dampak komunikasi digital terhadap kesehatan mental.

Dengan demikian, beban komunikasi digital yang dialami individu tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya organisasi tempat mereka bekerja, karena praktik komunikasi sehari-hari turut mencerminkan dan memengaruhi nilai-nilai yang hidup dalam institusi. Temuan ini memperkuat pentingnya peran institusi dalam membangun budaya kerja yang mendukung keseimbangan. Salah satu institusi yang menempatkan nilai sebagai fondasi budaya organisasi yaitu Telkom University yang mengembangkan tiga nilai utama yakni *Harmony*, *Excellence*, dan *Integrity* (HEI) dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan sehat.



GAMBAR 1.3 IMPLEMENTASI BUDAYA HARMONY – EXCELLENCE – INTEGRITY DI TELKOM UNIVERSITY TAHUN 2024

Berdasarkan Gambar 1.3 di atas, hasil survei budaya tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Unit Sumber Daya Manusia Telkom University menunjukkan bahwa implementasi nilai *Harmony* mencapai 84.23%, *Integrity* sebesar 86.45%, sementara nilai *Excellence* tercatat sebagai yang paling rendah dengan skor 82.13%. Secara akumulatif, tingkat implementasi HEI berada pada angka 84.27%, menandakan bahwa budaya kerja Telkom University telah cukup tertanam. Namun demikian, rendahnya nilai pada aspek

Excellence mengindikasikan adanya ruang perbaikan dalam hal kualitas kinerja yang berorientasi pada profesionalisme berbasis empati dan etika. Temuan ini menjadi relevan dalam konteks tekanan kerja digital, karena menunjukkan bahwa performa unggul tidak hanya diukur dari capaian, tetapi juga melalui integrasi nilai kemanusiaan dalam rutinitas profesional.

Untuk menjembatani kesenjangan tersebut, pimpinan Telkom University menegaskan kembali pentingnya dimensi *Excellence* melalui pendekatan *Work-Life Balance* (WLB) yang menekankan tiga pilar: *Harmony in holistic life*, *Excellence in empathy-ethics*, dan *Integrity in interdependence*. Dalam narasi kepemimpinan, *excellence* tidak sekadar merujuk pada capaian individual, tetapi juga menyangkut kapasitas untuk tetap empatik dan etis dalam lingkungan kerja yang saling terhubung.. Pendekatan ini direpresentasikan melalui formula $E = H \times I$, yang menempatkan *excellence* sebagai hasil dari sinergi antara harmoni hidup dan integritas sosial. Namun dalam praktik kerja digital yang menuntut kehadiran konstan dan respons instan, nilai *excellence* justru berisiko mengalami reduksi menjadi sekadar performa teknis, mengabaikan aspek emosional dan kebermaknaan kerja. Hal inilah yang menambah urgensi untuk meneliti lebih lanjut beban komunikasi digital dan dampaknya terhadap keseimbangan psikologis karyawan Gen Z agar nilai-nilai organisasi tidak hanya dideklarasikan, tetapi juga dilindungi dalam praktik keseharian.

Namun dalam praktiknya, tekanan untuk selalu terhubung secara digital tetap menjadi isu yang belum terselesaikan. Ekspektasi terhadap respons cepat yang dirasakan oleh karyawan Gen Z dalam lingkungan kerja akademik tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis individu, tetapi juga mendorong munculnya pola keterikatan digital yang bersifat kompulsif. Fenomena ini mengarah pada bentuk stres yang lebih halus namun kronis, terutama ketika individu merasa tidak memiliki ruang untuk melepaskan diri dari komunikasi kerja yang terus-menerus. Dalam konteks tersebut, penelitian ini difokuskan di Telkom University karena relevansinya dengan sinergi penerapan budaya Harmony, Excellence, dan Integrity (HEI) yang saling menguatkan, dimana Harmony mendukung keseimbangan interaksi, Excellence mendorong efektivitas komunikasi, dan Integrity memastikan etika dalam penggunaan media digital. Pemilihan ini didukung oleh karakteristik institusi yang berbasis digital dan intensif menggunakan platform

komunikasi seperti WhatsApp dalam aktivitas profesional sehari-hari. Namun demikian, fenomena ini bukanlah isu yang terbatas pada Telkom University semata. Studi terdahulu menunjukkan bahwa institusi pendidikan tinggi di Jerman juga menghadapi tantangan serupa, dimana intensitas komunikasi digital berdampak negatif terhadap kesehatan mental staf akademik (Reimann M, 2023). Persepsi terhadap komunikasi digital sebagai beban atau tekanan diketahui menjadi faktor yang memperkuat tingkat stres dan kelelahan psikologis, terlepas dari frekuensi komunikasinya. Dalam situasi tersebut, muncul kecenderungan psikologis lain yang turut memperkuat beban komunikasi digital, yaitu *Fear of Missing Out* (FoMO), yang tidak hanya terbatas pada interaksi sosial, tetapi juga hadir dalam konteks profesional sebagai dorongan untuk terus terhubung dan merespons pesan secara instan.

FoMO merupakan bentuk kecemasan psikologis yang ditandai dengan kekhawatiran bahwa individu sedang tertinggal dari pengalaman atau informasi yang berharga yang dinikmati orang lain. FoMO mencerminkan rasa takut yang terus-menerus akan kehilangan momen penting atau kesempatan yang dirasakan sebagai hal bernilai terutama ketika individu tidak dapat ikut serta secara langsung dalam suatu aktivitas (Barry & Wong, 2020). Dalam konteks ini, tekanan untuk selalu memantau notifikasi digital atau mengikuti perkembangan percakapan *online* menjadi respons umum yang memperkuat siklus keterhubungan yang berlebihan. FoMO juga sering dikaitkan dengan kecenderungan untuk terus aktif di *platform* digital agar tidak merasa tertinggal secara sosial maupun profesional. Dalam ranah kerja, FoMO dapat berperan sebagai mediator antara intensitas penggunaan teknologi digital dengan berbagai bentuk gangguan kesehatan mental. Karyawan dari kalangan Gen Z yang mengalami FoMO menunjukkan gejala seperti gangguan tidur, kelelahan emosional, serta kecemasan akibat tekanan untuk selalu responsif terhadap pesan digital. Selain itu, kecenderungan untuk terus memantau berbagai kanal komunikasi juga berdampak pada menurunnya fokus, meningkatnya perasaan bersalah saat tidak merespons pesan dengan cepat, serta gangguan terhadap kualitas hubungan sosial dan produktivitas kerja (Syafrina & Donal Mon, 2024). Karakteristik-karakteristik ini menjadikan FoMO sebagai salah satu bentuk stres digital yang paling relevan dalam konteks dunia kerja modern.

Fenomena FoMO telah diidentifikasi sebagai salah satu pemicu utama gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja digital. Dalam penelitian terdahulu, ditemukan bahwa FoMO terhadap informasi (*informational* FoMO) memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan stres, kelelahan kerja (*exhaustion*), dan penurunan kesehatan mental. Individu yang mengalami FoMO cenderung merasa harus selalu memantau berbagai saluran komunikasi kerja agar tidak tertinggal informasi penting, yang mengarah pada kondisi psikologis "*always-on*" dan menghambat pemulihan mental (Marsh et al., 2024). Studi ini mencatat bahwa baik FoMO maupun information overload secara signifikan memperburuk stres kerja digital dan secara tidak langsung berdampak pada kesehatan mental melalui mekanisme mediasi stres ($\beta = 0.19$ untuk *exhaustion* dan $\beta = -0.10$ untuk *mental health*; $p < 0.01$). Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa keterhubungan digital yang berlebihan khususnya karena rasa takut tertinggal informasi, menjadi faktor risiko serius terhadap kesejahteraan emosional karyawan di era kerja digital.

FoMO tidak berdiri sendiri sebagai fenomena psikologis di era kerja digital, melainkan sering kali muncul bersama pola keterikatan berlebihan terhadap komunikasi digital. Kedua hal ini memiliki keterkaitan yang signifikan dengan berbagai indikator kesejahteraan psikologis, termasuk munculnya rasa cemas, penurunan fokus, dan terganggunya ketenangan emosional, yang mencerminkan adanya beban mental berkelanjutan pada individu. Individu yang mengalami hal-hal tersebut umumnya merasa terdorong untuk terus memantau komunikasi digital, mengalami kesulitan menetapkan batas waktu kerja, dan mengalami kecemasan berlebihan ketika tidak segera merespons (Khetawat & Steele, 2023). Kombinasi FoMO dan beban komunikasi digital yang terus menerus memperbesar beban kognitif dan emosional, menurunkan kapasitas adaptif, serta mengganggu keseimbangan kerja-pribadi secara signifikan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas keterkaitan antara komunikasi digital dan kesehatan mental, namun sebagian besar berfokus pada sektor di luar pendidikan. Penelitian lainnya meneliti beban komunikasi digital di kalangan profesional sektor teknologi di Jerman dan menemukan bahwa komunikasi kerja berbasis platform daring berdampak signifikan terhadap kelelahan mental dan gangguan keseimbangan hidup (Reimann M, 2023). Sementara itu, penelitian lain mengkaji lingkungan kerja

digital pada sektor bisnis dan industri manufaktur, dengan temuan bahwa ekspektasi respons cepat dari atasan dan rekan kerja meningkatkan tekanan psikologis serta menurunkan efektivitas kerja (Bordi et al., 2018). Meskipun kedua studi ini menggarisbawahi dampak negatif komunikasi digital terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, belum banyak penelitian yang mengangkat fenomena serupa dalam konteks institusi pendidikan, khususnya di Indonesia. Penelitian mengenai beban komunikasi digital di kalangan karyawan Gen Z yang merupakan kelompok *digital native* dan memiliki keterpaparan tinggi terhadap aplikasi pesan instan seperti WhatsApp juga masih terbatas secara spesifik.

Penelitian lainnya yang berkaitan adalah terkait dengan variabel FoMO yang telah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap gangguan psikologis seperti kecemasan, kelelahan emosional, dan stress salah satunya yaitu meneliti tentang hubungan antara FoMO dan gejala psikologis pada mahasiswa (Barry & Wong, 2020). Sementara penelitian lainnya mengamati efek langsung FoMO terhadap *burnout* pada pengguna media sosial di sektor umum (Tandon et al., 2021). Kedua studi tersebut menyoroti peran FoMO sebagai faktor risiko psikologis namun tidak memposisikannya sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban komunikasi digital dan kesehatan mental. Selain itu, konteks dan populasi yang digunakan belum secara spesifik menyoroti tenaga kerja Generasi Z di institusi pendidikan yang justru merupakan kelompok usia produktif dengan tingkat keterhubungan digital tinggi. Padahal, pemahaman atas mekanisme mediasi FoMO sangat penting untuk membangun strategi pengelolaan komunikasi digital yang lebih preventif, adaptif, dan kontekstual.

Dari sisi variabel komunikasi digital, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi digital di kalangan Gen Z ditandai oleh kecenderungan multitasking dan respons cepat, yang sering kali menciptakan tekanan psikologis dan gangguan konsentrasi dalam lingkungan kerja digital (Janssen & Carradini, 2021). Namun, studi tersebut bersifat deskriptif dan tidak menguji secara sistematis hubungan antara dimensi spesifik beban komunikasi digital dan dampaknya terhadap stres kerja. Belum ada penelitian yang mengkaji secara kuantitatif bagaimana dua komponen utama dari beban komunikasi digital yaitu *immediacy of response* (tekanan untuk segera merespons) dan *overwhelmed by content* (beban akibat banyaknya informasi) yang berpengaruh terhadap stres kerja

khususnya pada karyawan Gen Z di Institusi Pendidikan. Selain itu, peran psikologis FoMO sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut juga belum banyak disentuh. Meskipun sejumlah penelitian telah membahas komunikasi digital dan FoMO secara terpisah, namun belum banyak penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh beban komunikasi digital terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z di institusi pendidikan di Indonesia dengan FoMO sebagai variabel mediasi. Penelitian ini hadir untuk mengisi gap tersebut.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di Telkom University yang terdiri atas dosen muda dan tenaga kependidikan (TPA), dengan kriteria berusia 22–28 tahun, aktif menggunakan WhatsApp sebagai media komunikasi kerja, dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Pemilihan objek ini didasarkan pada relevansi praktis karena kelompok tersebut berada langsung di pusat fenomena yang diteliti, serta didukung oleh aksesibilitas dan validitas data yang tinggi mengingat peneliti berasal dari institusi yang sama. Selain itu, secara teoritis kelompok ini dianggap representatif karena memiliki kerentanan terhadap Fear of Missing Out (FoMO) dan beban komunikasi digital, sehingga sesuai untuk menguji model hubungan dalam penelitian ini (Khoiridah et al., 2021).

Hasil data di lapangan dari kalangan Generasi Z yang mencakup dosen dan tenaga penunjang akademik (TPA) menunjukkan pola keterhubungan digital yang intens dan cenderung kompulsif. Keduanya aktif menggunakan aplikasi WhatsApp sebagai media komunikasi kerja harian bahkan saat di luar jam kerja. Mereka mengaku menerima pesan kerja dalam jumlah yang cukup tinggi setiap harinya dan merasakan gangguan signifikan terhadap konsentrasi kerja maupun waktu pribadi akibat pesan masuk yang terus-menerus. Meskipun tidak secara eksplisit menyatakan tekanan ekstrem untuk merespons cepat keduanya tetap menunjukkan perasaan tertekan atau khawatir dianggap tidak profesional bila lambat merespons. Pola ini menggambarkan bahwa tekanan komunikasi digital yang dialami tidak selalu berasal dari pihak eksternal, melainkan juga dari ekspektasi internal yang tertanam kuat pada kelompok usia kerja muda.

Berdasarkan beberapa indikator psikologis menunjukkan kecenderungan ringan hingga sedang terhadap gejala FoMO yang menunjukkan perasaan tidak tenang jika tidak memantau pesan kerja, termasuk saat hari libur. Selain itu juga terdapat adanya

kecenderungan memantau grup kerja dan pembaruan informasi secara berkala. Meskipun belum masuk kategori gangguan berat, hasil tersebut memberi indikasi awal bahwa FoMO dalam konteks kerja berpotensi muncul sebagai respons atas beban komunikasi digital yang tidak terkelola. Temuan ini mendukung pentingnya kajian lebih lanjut mengenai hubungan antara tekanan komunikasi digital, FoMO, dan kesehatan mental karyawan Gen Z di institusi pendidikan.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Beban Komunikasi Digital terhadap Kesehatan Mental Karyawan Gen Z di Institusi Pendidikan dengan *Fear of Missing Out* sebagai Variable Mediasi". Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang menggabungkan tiga aspek kontemporer secara simultan, yaitu beban komunikasi digital, fenomena psikologis FoMO, dan kesehatan mental dalam konteks profesional karyawan muda di sektor pendidikan. Karyawan muda dalam penelitian ini merujuk pada individu dari generasi Z yang berusia di bawah 30 tahun, telah memasuki dunia kerja, dan termasuk dalam kategori *digital natives*, yaitu generasi yang tumbuh dalam era digital serta memiliki kecakapan alami dalam menggunakan teknologi digital secara intensif (Tomczak et al., 2023). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung membahas aspek *digital overload* secara umum atau pada populasi mahasiswa, penelitian ini menyoroti dinamika komunikasi digital intensif yang dialami oleh karyawan Gen Z sebagai generasi *digital native* yang kini aktif secara profesional, namun belum banyak dikaji secara mendalam dalam konteks institusi pendidikan. Selain itu, pendekatan ini menawarkan kontribusi praktis berupa rekomendasi penyusunan kebijakan komunikasi yang lebih selaras dengan kebutuhan psikologis dan karakteristik generasional.

Tidak hanya pada tataran kebijakan dan sistem kerja, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam mendorong transformasi budaya organisasi di institusi pendidikan, khususnya dalam membangun pola komunikasi kerja yang lebih sehat dan manusiawi bagi karyawan Gen Z. Temuan mengenai tekanan komunikasi digital dan kecenderungan FoMO menunjukkan bahwa budaya kerja yang menuntut respons instan tanpa batas waktu berpotensi mengikis nilai-nilai profesionalisme berbasis empati, etika, dan keseimbangan hidup. Dengan menggunakan pendekatan komunikasi organisasi, penelitian ini menggarisbawahi perlunya pembentukan norma baru yang lebih reflektif, serta penguatan nilai kerja yang menempatkan kesejahteraan psikologis sebagai bagian

dari kinerja unggul. Kontribusi ini selaras dengan semangat Diktisaintek Berdampak, program nasional Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi yang menempatkan riset sebagai penggerak transformasi budaya kampus agar lebih adaptif, relevan, dan berdampak langsung bagi academia maupun masyarakat.

1.2 Identifikasi Masalah

Interaksi komunikasi digital yang berlebihan memunculkan beban komunikasi digital yakni tekanan untuk selalu merespons pesan, tetap terhubung, dan mengelola berbagai grup kerja. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara harapan efisiensi komunikasi dengan realitas tekanan digital yang dihadapi karyawan Gen Z yang dapat diidentifikasi sebagai masalah ketika terdapat perbedaan antara *das sollen* dan *das sein* (Sugiyono, 2019). Beban ini kemudian dapat memicu Fear of Missing Out (FoMO) yaitu kecemasan tertinggal informasi yang berperan sebagai mekanisme psikologis dalam memperkuat atau memperlemah dampaknya terhadap kesehatan mental. Hal ini selaras dengan gagasan bahwa masalah penelitian muncul dari fenomena yang menimbulkan rasa ingin tahu ilmiah dan memerlukan penyelidikan sistematis (Kerlinger, 2000).

Proses identifikasi masalah harus berangkat dari gejala sosial yang nyata (Raco, 2010). Dalam konteks penelitian ini tekanan komunikasi digital dalam lingkungan kerja di institusi pendidikan menuju pada rumusan masalah yang sistematis. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup:

- 1) Seberapa besar pengaruh beban komunikasi digital terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z di institusi pendidikan.
- 2) Seberapa besar beban komunikasi digital terhadap FoMO karyawan Gen Z di institusi pendidikan.
- 3) Seberapa besar pengaruh FoMO terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z di institusi pendidikan.
- 4) Seberapa besar pengaruh beban komunikasi digital terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z di institusi pendidikan yang dimediasi oleh FoMO.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam pengaruh beban komunikasi digital terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z di institusi pendidikan, serta untuk mengeksplorasi peran FoMO sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Sejalan dengan fenomena kerja digital yang kian intensif, penelitian ini ingin mengungkap bagaimana tekanan untuk selalu terhubung dan responsif dalam komunikasi berbasis platform seperti WhatsApp dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan Gen Z, yang dikenal sangat terhubung dengan teknologi namun juga rentan terhadap stres digital.

Secara khusus, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji besar pengaruh beban komunikasi digital terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z di institusi pendidikan.
2. Untuk menguji besar pengaruh beban komunikasi digital terhadap tingkat FoMO pada karyawan Gen Z di Institusi Pendidikan.
3. Untuk menguji besar pengaruh FoMO terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z di Institusi Pendidikan.
4. Untuk menguji besar pengaruh beban komunikasi digital terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z di institusi Pendidikan yang dimediasi oleh FoMO.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki berbagai kegunaan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang akademik maupun praktis, khususnya dalam konteks komunikasi organisasi di institusi pendidikan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memperkaya kajian dalam bidang komunikasi organisasi, terutama dalam memahami peran FoMO sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban komunikasi digital dan kesehatan mental karyawan Gen Z di institusi pendidikan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan mahasiswa yang tertarik untuk mengembangkan studi terkait komunikasi digital, kesehatan mental, serta dampaknya terhadap Gen Z di lingkungan akademik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Memberikan wawasan bagi institusi pendidikan dalam merancang strategi komunikasi digital yang lebih efektif, khususnya menggunakan *platform* WhatsApp untuk mendukung kesehatan mental karyawan Gen Z.
- b. Membantu manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan dalam memahami dampak FoMO terhadap kesehatan mental karyawan sehingga dapat merancang kebijakan yang lebih adaptif dan mendukung keseimbangan kerja-kehidupan serta pemanfaatan teknologi yang lebih bijaksana.
- c. Menyediakan panduan bagi karyawan Gen Z dalam mengelola penggunaan *platform* WhatsApp dan teknologi digital secara lebih sehat guna menghindari dampak negatif dari komunikasi digital yang berlebihan dan eksposur informasi yang tidak terkontrol.

1.4.1 Kegunaan Sosial

- a. Memberikan pemahaman lebih luas mengenai tantangan yang dihadapi oleh karyawan Gen Z dalam menghadapi beban komunikasi digital serta bagaimana komunikasi yang sehat dapat meningkatkan kesehatan mental mereka di lingkungan kerja akademik.
- b. Mendorong kesadaran akan pentingnya komunikasi digital yang inklusif, terarah, dan seimbang di lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih suportif, produktif, dan berbasis kesejahteraan.

1.5 Waktu dan Periode Penelitian

TABEL 1.1 WAKTU DAN PERIODE PENELITIAN

NO	JENIS KEGIATAN	BULAN				
		Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Penyusunan Proposal					
2	Pendaftaran Proposal					

3	Sidang Proposal					
4	Pengumpulan Data					
5	Pengolahan & Analisis Data					
6	Revisi Bab & Finalisasi					
7	Pendaftaran Sidang Tesis					
8	Sidang Tugas Akhir (Tesis)					
9	Pendaftaran dan Sidang Yudisium					

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang dikaji, landasan teori yang digunakan, serta metode penelitian yang diterapkan. Sistematika penulisan dalam proposal ini terdiri dari tiga bab utama sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Identifikasi Masalah
- 1.3 Tujuan Penelitian
- 1.4 Kegunaan Penelitian
- 1.5 Waktu dan Periode Penelitian
- 1.6 Sistematika Penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- 2.1 Rangkuman Teori
- 2.2 Penelitian Terdahulu
- 2.3 Kerangka Penelitian
- 2.4 Hipotesis Penelitian
- 2.5 Ruang Lingkup Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

3.2 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

3.3 Populasi dan Sampel

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6 Teknik Analisis Data