

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan kajian secara luas mengenai konsep kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel - variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini menyinergikan kajian tentang Modal Psikologis (*Psychological Capital*) dan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) sebagai prediktor kesejahteraan mental guru, dengan Kelelahan Digital sebagai moderator. Fokus pada guru pesantren perlu menimbang konteks pekerjaan yang unik (kombinasi tugas pengajaran, pembinaan santri, serta kemungkinan penggunaan teknologi untuk admin/PDK).

Kajian pustaka dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif konsep dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diteliti. Penelitian ini mengintegrasikan Modal Psikologis (*Psychological Capital*) dan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) sebagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan mental guru, dengan Kelelahan Digital sebagai variabel moderasi. Dalam konteks guru pesantren, kajian ini mempertimbangkan karakteristik pekerjaan yang khas, yang mencakup peran sebagai pendidik, pembimbing santri, serta tuntutan adaptasi terhadap penggunaan teknologi dalam aktivitas pembelajaran dan administrasi.

Penelitian ini didasarkan pada integrasi beberapa landasan teori dalam psikologi organisasi, yaitu Psikologi Positif, Job Demands–

Resources (JD-R) Theory, dan Conservation of Resources (COR) Theory. Psikologi Positif menekankan pentingnya pengembangan kekuatan psikologis individu, seperti optimisme, harapan, dan resiliensi, dalam mencapai kesejahteraan mental. Sementara itu, JD-R Theory menjelaskan bahwa kesejahteraan individu dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan kerja (job demands) dan sumber daya (resources), di mana tuntutan yang tinggi dapat memicu kelelahan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. COR Theory melengkapi perspektif tersebut dengan menegaskan bahwa individu berupaya mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, serta akan mengalami stres ketika sumber daya tersebut terkuras. Berdasarkan integrasi ketiga teori tersebut, kesejahteraan mental dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil interaksi antara sumber daya psikologis internal, seperti Modal Psikologis dan Keterikatan Kerja, dengan tuntutan kerja berupa Kelelahan Digital. Berdasarkan kerangka teoretis tersebut, Modal Psikologis sebagai sumber daya psikologis internal menjadi variabel utama yang perlu dikaji untuk memahami perannya dalam memengaruhi kesejahteraan mental guru di tengah tuntutan digitalisasi.

2.1.1. Modal Psikologis (*Psychological Capital*)

Modal Psikologis (*Psychological Capital*) merupakan konsep yang diperkenalkan sebagai keadaan psikologis positif individu yang dicirikan oleh empat komponen utama, yaitu efikasi diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*),

optimisme (*optimism*), dan resiliensi (*resilience*). Keempat komponen tersebut membentuk kekuatan psikologis yang memungkinkan individu untuk tetap produktif, tangguh, dan berpikir positif dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007: 11). Modal Psikologis dipahami sebagai *positive psychological state of development* yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengalaman, sehingga berbeda dari kepribadian yang lebih bersifat stabil (Luthans & Youssef-Morgan, 2017: 12).

Secara konseptual, Modal Psikologis menggambarkan modal psikologis yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja positif. Individu dengan Modal Psikologis tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas-tugas sulit (*self-efficacy*), tetap memiliki semangat dan tujuan meskipun menghadapi hambatan (*hope*), memandang masa depan secara positif (*optimism*), serta mampu bangkit kembali setelah mengalami kegagalan (*resilience*). Dalam dunia kerja, keempat aspek ini berfungsi sebagai sumber kekuatan psikologis yang memperkuat ketahanan mental individu terhadap tekanan dan stres.

Berbagai penelitian mendukung pentingnya Modal Psikologis dalam menciptakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Modal Psikologis terbukti memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan (Luthans et al., 2007: 9). Individu dengan Modal Psikologis tinggi cenderung lebih adaptif dan mampu melihat tantangan sebagai peluang pengembangan diri. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil

meta-analysis yang menunjukkan bahwa Modal Psikologis berhubungan signifikan dengan sikap positif, kinerja, dan kesejahteraan subjektif karyawan (Avey et al., 2011: 2).

Penelitian lain menunjukkan relevansi Modal Psikologis (PsyCap) dalam konteks Pendidikan. Studi pada calon guru menemukan bahwa Modal Psikologis berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis dan kesiapan menghadapi dunia kerja (Rachmawati, 2023 : 1). Hal ini menandakan bahwa Modal Psikologis penting dimiliki oleh tenaga pendidik, terutama mereka yang bekerja dalam lingkungan penuh tekanan dan tanggung jawab sosial tinggi seperti pesantren. Penelitian lain menunjukkan bahwa Modal Psikologis menurunkan tingkat *burnout* pada guru sekolah menengah (Fatmawati, 2022 : 1) Selanjutnya, guru dengan Modal Psikologis tinggi memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta kesejahteraan kerja yang lebih baik (Suryani, 2024 : 3). Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa Modal Psikologis berperan sebagai sumber daya psikologis yang melindungi individu dari dampak negatif tekanan kerja, sekaligus meningkatkan kesejahteraan mental.

Dalam konteks pendidikan pesantren, fenomena Modal Psikologis menjadi sangat relevan. Guru pesantren tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing moral dan spiritual bagi para santri. Peran tersebut menuntut keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan emosional. Di era digital saat ini, peran tersebut semakin kompleks karena guru harus beradaptasi dengan sistem pembelajaran berbasis teknologi

sambil menghadapi gejala *Kelelahan Digital*. Kondisi ini dapat menurunkan semangat kerja, fokus, dan kesejahteraan mental guru.

Guru dengan Modal Psikologis tinggi lebih mampu menangani kondisi tersebut karena efikasi diri membantu mereka menguasai perubahan teknologi, harapan membuat mereka fokus mencari solusi, optimisme menjaga semangat kerja, dan resiliensi memungkinkan mereka bangkit dari tekanan atau kegagalan. Dengan demikian, Modal Psikologis menjadi fondasi penting bagi guru pesantren dalam menjaga kesehatan mental dan kualitas kinerja di era digital.

Secara keseluruhan, Modal Psikologis tidak hanya berperan sebagai sumber daya psikologis individual, tetapi juga sebagai kekuatan yang mendorong ketahanan dan kesejahteraan mental tenaga pendidik. Semakin tinggi Modal Psikologis yang dimiliki, semakin besar kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan modern, termasuk dalam menghadapi kelelahan digital dan tekanan emosional di lingkungan pendidikan pesantren.

2.1.1.1.Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Modal Psikologis

Modal Psikologis (*Psychological Capital*) merupakan sumber daya psikologis yang bersifat dinamis dan dapat dikembangkan melalui berbagai pengalaman serta interaksi individu dengan lingkungannya. Modal Psikologis tidak bersifat bawaan seperti kepribadian, tetapi dapat tumbuh melalui pembelajaran, pelatihan, serta situasi kerja yang mendukung perkembangan psikologis positif (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007 : 22). Oleh

karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Modal Psikologis menjadi penting untuk mengetahui bagaimana kondisi tersebut dapat diperkuat dalam konteks dunia kerja, termasuk lingkungan pendidikan pesantren.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi Modal Psikologis adalah dukungan sosial dan organisasi. Individu yang merasa mendapat dukungan dari rekan kerja dan pimpinan akan memiliki tingkat kepercayaan diri serta harapan yang lebih tinggi. Dukungan sosial berperan dalam memperkuat dimensi harapan (*hope*) dan resiliensi (*resilience*), karena individu merasa aman dan dihargai dalam menghadapi tekanan pekerjaan (Avey et al., 2011 : 4). Dalam konteks guru pesantren, dukungan dari pimpinan pondok, rekan sejawat, serta lingkungan pesantren yang religius dapat memperkuat ketahanan psikologis guru dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, pengalaman kerja dan pembelajaran juga berkontribusi terhadap peningkatan Modal Psikologis. Pengalaman menghadapi berbagai tantangan membuat individu belajar mengelola emosi, berpikir positif, dan membangun keyakinan diri. Pengalaman keberhasilan di masa lalu juga akan memperkuat dimensi efikasi diri (*self-efficacy*) dan resiliensi (*resilience*), karena individu menyadari bahwa dirinya mampu mengatasi kesulitan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017: 15). Guru yang telah beradaptasi dengan perubahan metode pembelajaran dan situasi digitalisasi pendidikan cenderung memiliki Modal Psikologis yang lebih matang.

Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja positif dan nilai religiusitas individu. Lingkungan kerja yang penuh kepercayaan, penghargaan, dan nilai spiritual dapat memperkuat dimensi optimisme (*optimism*) dan harapan (*hope*). Penelitian menunjukkan bahwa religiusitas mampu meningkatkan ketahanan dan optimisme individu dalam bekerja, karena pekerjaan dipandang sebagai bentuk pengabdian spiritual (Idrus, 2022 : 2). Dalam konteks guru pesantren, pemaknaan pekerjaan sebagai ibadah menjadi kekuatan psikologis tersendiri untuk menghadapi tekanan profesional maupun emosional.

Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan diri juga berperan penting dalam membentuk Modal Psikologis. Melalui program *Psychological Capital Intervention (PCI)*, Modal Psikologis terbukti dapat ditingkatkan secara signifikan melalui pelatihan berbasis refleksi diri dan *positive reframing* (Luthans et al., 2010 : 78). Intervensi semacam ini membantu individu meningkatkan cara berpikir positif, membangun harapan yang realistis, serta mengasah kemampuan adaptasi dalam menghadapi permasalahan kerja.

Terakhir, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) turut memengaruhi Modal Psikologis. Individu yang mampu menjaga keseimbangan hidup cenderung memiliki Tingkat harapan dan resiliensi yang lebih tinggi (Avey & Luthans, 2012 : 35). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan Modal Psikologis dan meningkatkan stres kerja. Bagi guru pesantren yang menghadapi tekanan waktu dan beban digitalisasi,

keseimbangan ini menjadi kunci dalam mempertahankan kondisi psikologis positif.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Modal Psikologis tidak terbentuk secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Dukungan sosial, pengalaman kerja, nilai religius, pelatihan, dan keseimbangan hidup menjadi komponen utama dalam memperkuat Modal Psikologis individu. Dalam konteks guru pesantren, pemahaman terhadap faktor-faktor ini penting untuk menciptakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan mental dan daya tahan psikologis di era digital.

2.1.1.2. Dimensi Modal Psikologis

Modal Psikologis terdiri atas empat dimensi utama yang membentuk kondisi psikologis positif individu, yaitu efikasi diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), dan resiliensi (*resilience*). Keempat bekerja secara integratif dan berkontribusi terhadap kemampuan individu untuk bertahan, berkembang, dan menunjukkan kinerja optimal dalam berbagai konteks pekerjaan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007: 11).

1. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Efikasi Diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas menantang dan mencapai tujuan tertentu, yang menjadi dasar pengembangan perilaku berprestasi dalam konteks pekerjaan (Bandura, 1997: 2). Dalam konteks Modal Psikologis, efikasi diri berperan dalam membangun kepercayaan diri untuk mengambil

inisiatif, menetapkan tujuan yang menantang, serta mempertahankan komitmen dalam mencapai hasil. Temuan empiris menunjukkan bahwa *Efikasi diri* berhubungan positif dengan kinerja dan kesejahteraan kerja (Luthans & Youssef-Morgan, 2017: 16).

Dalam konteks pendidikan pesantren, guru dengan efikasi diri tinggi cenderung mampu merancang pembelajaran kreatif, mengelola dinamika kelas, serta menyesuaikan diri terhadap penggunaan teknologi tanpa mengabaikan nilai-nilai keislaman dalam proses belajar-mengajar.

2. Harapan (*Hope*)

Harapan menggambarkan kemampuan individu untuk menetapkan tujuan yang jelas serta memiliki energi mental dan strategi untuk mencapainya. Konsep Harapan terdiri dari *agency thinking* dan *pathways thinking* yaitu kemauan mencapai tujuan dan kemampuan menemukan berbagai cara untuk mencapainya (Snyder, 2002: 250). Individu dengan tingkat harapan tinggi lebih mampu menghadapi hambatan karena mereka memiliki alternatif strategi serta ketekunan dalam mewujudkan tujuan.

Penelitian menunjukkan bahwa harapan berperan penting dalam membangun motivasi kerja dan ketahanan dalam menghadapi tantangan (Luthans et al., 2007 : 8). Pada guru pesantren, harapan mendorong semangat dalam menjalankan tugas pendidikan dan pembinaan spiritual, meskipun dihadapkan pada keterbatasan fasilitas atau tantangan digital yang terus berkembang.

3. Optimisme (*Optimism*)

Optimisme merupakan kecenderungan memandang masa depan secara positif dan meyakini bahwa hasil baik lebih mungkin terjadi dibandingkan peristiwa buruk. Pandangan optimis juga terkait dengan pola atribusi terhadap keberhasilan dan kegagalan, di mana individu optimis menghubungkan keberhasilan dengan faktor internal dan stabil, sementara kegagalan dianggap sementara dan dapat diperbaiki (Carver & Scheier, 2003: 75).

Penelitian menunjukkan bahwa optimisme memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis (Avey, Luthans, & Jensen, 2009 : 7). Dalam konteks guru pesantren, sikap optimis memperkuat makna profesi sebagai ladang kebaikan dan ibadah, sehingga membantu mempertahankan motivasi kerja meskipun menghadapi tekanan atau perubahan kebijakan pendidikan.

4. Resiliensi (*Resilience*)

Resiliensi mengacu pada kemampuan individu untuk bangkit kembali dari tekanan, kegagalan, atau situasi sulit. Ketahanan ini mencerminkan kapasitas adaptif yang muncul secara alami ketika individu menghadapi tantangan (Masten, 2001: 227). Dalam dunia kerja, resilience memungkinkan individu tetap produktif meskipun berhadapan dengan situasi penuh ketidakpastian.

Temuan empiris menunjukkan bahwa individu yang resilien mampu mengubah pengalaman negatif menjadi sumber pembelajaran dan

perkembangan diri (Luthans et al., 2007 : 89). Pada guru pesantren, ketahanan psikologis berperan penting dalam menghadapi tuntutan kerja yang kompleks mulai dari pengajaran, pembinaan karakter santri, hingga risiko kelelahan digital yang semakin meningkat.

Keempat dimensi Modal Psikologis (*self-efficacy, hope, optimism, dan resilience*) bekerja secara sinergis membentuk modal psikologis yang kuat. Efikasi diri memberikan keyakinan untuk bertindak, harapan menjaga motivasi menuju tujuan, optimisme membentuk pandangan positif terhadap masa depan, dan Resiliensi memperkuat kemampuan bertahan terhadap tekanan. Modal psikologis ini menjadi landasan penting bagi guru pesantren dalam menjaga kesejahteraan mental dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

2.1.1.3.Indikator Modal Psikologis

Modal Psikologis (*Psychological Capital*) merupakan konstruk multidimensional yang dapat diukur melalui beberapa indikator yang menggambarkan kondisi psikologis positif individu. Pengukuran Modal Psikologis umumnya dilakukan dengan menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ), yang didasari pada empat dimensi utama, yaitu *self-efficacy, hope, optimism, dan resilience* sebagai komponen pembentuk kondisi psikologis positif dalam pekerjaan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007 : 102).

1. Indikator Efikasi diri

Dimensi Efikasi diri (*Self-Efficacy*) berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Efikasi diri dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti keyakinan menyelesaikan tugas sulit, kemauan untuk berusaha secara maksimal, kemampuan menghadapi tekanan tanpa kehilangan kepercayaan diri, serta inisiatif untuk mengambil keputusan dalam situasi kerja (Bandura, 1997: 3)

Dalam konteks guru pesantren, Efikasi diri tampak dari kemampuan mereka menyesuaikan diri dengan metode pembelajaran modern, percaya diri dalam penggunaan teknologi digital, serta tetap berkomitmen menjalankan tugas meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas.

2. Indikator Harapan

Dimensi Harapan (*hope*) mencerminkan kemampuan individu menetapkan tujuan dan menemukan cara untuk mencapainya. Harapan dapat diukur melalui kemampuan menetapkan tujuan realistis, keyakinan untuk terus berusaha ketika menghadapi hambatan, kemampuan menemukan alternatif strategi, serta ketekunan mencari solusi terhadap berbagai masalah (Snyder, 2002: 249).

Pada guru pesantren, indikator harapan tercermin dalam semangat membimbing santri, kreativitas dalam mencari metode belajar yang sesuai, serta tekad untuk terus meningkatkan kualitas diri meskipun berada di lingkungan kerja yang penuh tantangan.

3. Indikator Optimisme

Optimisme menggambarkan cara individu menafsirkan keberhasilan dan kegagalan, serta pandangan positif terhadap masa depan. Indikator optimisme meliputi pandangan positif terhadap hasil kerja, keyakinan bahwa kesulitan bersifat sementara, harapan bahwa usaha akan membuahkan hasil, serta kemampuan mempertahankan cara berpikir positif di tengah tekanan (Carver & Scheier, 2003: 78).

Bagi guru pesantren, optimisme terlihat dari keyakinan bahwa tantangan mengajar dan adaptasi digital merupakan bagian dari proses pengabdian dan peningkatan profesionalitas.

4. Indikator Resiliensi

Dimensi Resiliensi mengukur kemampuan individu untuk bangkit kembali dari tekanan dan pengalaman negatif. Ketahanan psikologis tampak melalui kemampuan beradaptasi, daya tahan menghadapi kegagalan, kemampuan menjadikan kesulitan sebagai pembelajaran, serta keberanian mengambil langkah baru setelah mengalami hambatan (Masten, 2001; Luthans et al., 2007 : 98)

Dalam konteks guru pesantren, Resiliensi tercermin dalam kesabaran, konsistensi menjalankan tugas, serta kemauan beradaptasi dengan tuntutan kerja dan perkembangan digitalisasi pendidikan.

Secara keseluruhan, indikator - indikator tersebut menunjukkan bahwa Modal Psikologis dapat diamati melalui perilaku nyata individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat efikasi diri,

harapan, optimisme, dan ketahanan yang dimiliki seseorang, semakin besar kemampuan menjaga kesejahteraan mental serta performa kerja. Bagi guru pesantren, keberadaan Modal Psikologis menjadi modal penting untuk menyeimbangkan tuntutan profesional, spiritual, dan adaptasi digital di era modern.

2.1.2. Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Keterikatan Kerja merupakan konsep psikologi positif yang menggambarkan keterikatan emosional, kognitif, dan fisik individu terhadap pekerjaannya. Keterikatan ini ditandai oleh kondisi positif dan memuaskan yang muncul ketika individu memiliki hubungan kuat dengan tugas-tugas yang dijalankan, terutama melalui tiga komponen utama yaitu vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli & Bakker, 2010 : 10).

Individu dengan tingkat Keterikatan Kerja tinggi cenderung menunjukkan energi yang kuat, semangat bekerja, rasa bangga terhadap profesi, serta keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja. Sebaliknya, keterikatan kerja yang rendah sering kali diikuti oleh kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan sulitnya mempertahankan performa secara konsisten (Bakker & Demerouti, 2014 : 211).

Model Keterikatan Kerja ini berasal dari teori Job Demands–Resources (JD–R) Model, yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja berkembang ketika individu memiliki sumber daya pribadi (*personal*

resources) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang memadai untuk menghadapi tuntutan kerja yang dihadapi (Bakker & Demerouti, 2008 : 213).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model Keterikatan Kerja yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker, yang terbukti luas digunakan dalam konteks pendidikan serta memiliki validitas kuat dalam pengukuran kuantitatif melalui *Utrecht Keterikatan Kerja Scale (UWES)* (Schaufeli & Bakker, 2004: 296). Ketiga dimensinya, yaitu vigor, dedication, dan absorption, mewakili semangat, pengabdian, dan keterlibatan penuh individu dalam pekerjaannya. Model ini juga dipandang sesuai dengan karakteristik guru pesantren yang menghadapi tuntutan digitalisasi sekaligus tekanan psikologis akibat kelelahan teknologi (Kelelahan Digital).

Dalam konteks pendidikan modern, Keterikatan Kerja menjadi aspek penting karena berpengaruh langsung terhadap semangat mengajar, komitmen profesional, serta kesejahteraan psikologis guru. Guru dengan keterikatan kerja tinggi umumnya lebih kreatif, berdedikasi, dan memiliki ketahanan mental yang lebih baik dalam menghadapi perubahan sistem pembelajaran berbasis digital.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja berperan signifikan dalam menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja guru madrasah di Indonesia (Suharti & Sulisty, 2021: 3). Temuan serupa menemukan adanya hubungan positif antara Keterikatan Kerja dan kesejahteraan psikologis guru, terutama dalam konteks pembelajaran daring (Wibowo, 2023: 5).

Selain itu, penelitian menemukan bahwa sikap positif terhadap penggunaan teknologi instruksional berkontribusi terhadap peningkatan Keterikatan Kerja pada guru bahasa Inggris, yang menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi terhadap teknologi menjadi salah satu pendorong keterikatan kerja di era digital (Subekti & Kurniawati, 2022: 35).

Temuan lain menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui mediasi Keterikatan Kerja, sehingga keterikatan kerja bukan hanya berdampak pada kondisi psikologis individu, tetapi juga pada hasil kerja secara keseluruhan (Nurhidayati et al., 2023: 65).

Dengan demikian, fenomena Keterikatan Kerja pada guru pesantren menjadi hal yang menarik untuk dikaji, karena meskipun guru dihadapkan pada tantangan digitalisasi dan potensi kelelahan teknologi, nilai religiusitas, pengabdian, serta dukungan sosial dapat menjadi kekuatan yang mempertahankan keterikatan mereka terhadap profesi.

2.1.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Menurut Bakker dan Demerouti (2008), Keterikatan Kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yang mencakup *job resources* dan *personal resources*, di mana keduanya berperan dalam meningkatkan motivasi serta kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kerja yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2008: 213)

1. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*) mencakup dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan, otonomi dalam mengajar, umpan balik positif, serta kesempatan untuk berkembang. Sumber daya ini dapat

meningkatkan keterikatan terhadap tugas-tugas profesionalnya (Xanthopoulou et al., 2009: 186).

2. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*) meliputi keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Guru dengan sumber daya pribadi yang kuat cenderung memandang tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang, sehingga mereka lebih mampu mempertahankan komitmen dan energi kerja yang konsisten (Xanthopoulou et al., 2009: 186).

Dalam konteks guru pesantren, faktor religiusitas dan nilai pengabdian, yang menjadi pendorong intrinsik untuk tetap berkomitmen meskipun beban kerja tinggi dan tuntutan digitalisasi semakin meningkat (Idrus, 2022: 8).

2.1.2.2. Dimensi Keterikatan Kerja

Model Keterikatan Kerja terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang bersama-sama mencerminkan keterikatan positif dan menyeluruh individu terhadap pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004: 295). Ketiga dimensi ini relevan dalam konteks guru pesantren yang bekerja dengan orientasi pengabdian dan menghadapi dinamika pendidikan berbasis digital.

1. Semangat Kerja (*Vigor*)

Dimensi semangat kerja menggambarkan tingkat energi, ketahanan mental, dan kemauan seseorang untuk berusaha keras dalam bekerja. Individu dengan semangat kerja tinggi menunjukkan antusiasme,

tidak mudah mengalami kelelahan, dan mampu mempertahankan performa meskipun berada dalam tekanan. Pada guru pesantren, semangat kerja tampak pada semangat mengajar yang tidak luntur meskipun dihadapkan pada keterbatasan fasilitas atau beban kerja tambahan akibat digitalisasi proses pembelajaran. Guru dengan semangat kerja tampak pada konsistensi semangat mengajar meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas atau beban tambahan akibat proses digitalisasi pendidikan (Schaufeli & Bakker, 2004: 295).

2. Pengabdian dan Komitmen (*Dedication*)

Pengabdian dan Komitmen mencerminkan keterlibatan emosional, rasa bangga, serta persepsi bahwa pekerjaan memiliki makna penting dalam kehidupan. Guru dengan Pengabdian dan Komitmen tinggi memandang profesinya bukan hanya sebagai kewajiban formal, tetapi sebagai wujud pengabdian yang membawa nilai spiritual dan sosial. Dalam konteks pesantren, Pengabdian dan Komitmen terwujud melalui ketulusan dalam mendidik santri serta komitmen untuk berkontribusi terhadap kemajuan lembaga pendidikan Islam (Schaufeli & Bakker, 2004: 296).

3. Keterlibatan Penuh (*Absorption*)

Keterlibatan Penuh menggambarkan kondisi ketika individu benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya, menunjukkan fokus penuh, dan merasakan bahwa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja. Guru dengan Keterlibatan Penuh tinggi menikmati aktivitas mengajar dan

sering kali tetap terlibat meskipun berada di luar jam formal. Dalam konteks pesantren, Keterlibatan Penuh tercermin melalui perhatian penuh terhadap proses pembelajaran dan pendampingan santri secara intensif (Schaufeli & Bakker, 2004: 296).

Ketiga dimensi ini menggambarkan bentuk keterikatan kerja yang sehat, di mana energi, komitmen emosional, dan fokus mendalam untuk mendukung kinerja optimal serta meningkatkan kesejahteraan psikologis dalam menjalankan tugas profesionalnya (Schaufeli & Bakker, 2004: 296).

2.1.2.3. Indikator Keterikatan Kerja

Utrecht Keterikatan Kerja Scale (UWES) menguraikan sejumlah indikator yang merepresentasikan tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaannya, di mana setiap indikator berkaitan langsung dengan tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004: 296). Indikator-indikator ini mencerminkan manifestasi perilaku yang menunjukkan energi, komitmen emosional, dan keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas profesional. Dalam konteks guru pesantren, indikator-indikator tersebut disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan yang sarat nilai pengabdian dan tuntutan adaptasi terhadap teknologi pendidikan. indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Semangat Kerja (*Vigor*)

Dimensi Semangat Kerja ditunjukkan melalui tingkat energi, ketangguhan, serta ketekunan dalam menjalankan tanggung jawab mengajar. Guru dengan tingkat Semangat Kerja tinggi tetap menunjukkan

semangat meskipun menghadapi tantangan, seperti tuntutan digitalisasi, beban administratif, atau keterbatasan sarana. Indikator dari dimensi Semangat Kerja meliputi:

- Menunjukkan energi dan vitalitas tinggi saat mengajar.
- Tetap gigih dan pantang menyerah ketika menghadapi kesulitan pekerjaan.
- Tidak mudah mengalami kelelahan dan tetap antusias sepanjang hari kerja.
- Menampilkan daya tahan psikologis dalam menghadapi tekanan (Schaufeli & Bakker, 2004: 230).

2. Pengabdian dan Komitmen (*Dedication*)

Dimensi ini tampak dari keterlibatan emosional dan rasa bangga serta persepsi bahwa pekerjaan memiliki nilai yang penting dan bermakna. Guru pesantren yang menunjukkan Pengabdian dan Komitmen tinggi memandang profesinya bukan sekadar tugas formal, tetapi sebagai bentuk ibadah dan pengabdian sosial yang memberi kontribusi pada pembentukan karakter santri. Indikator dari dimensi Pengabdian dan Komitmen mencakup:

- Merasa antusias dan semangat dalam tugas mengajar.
- Manganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna.
- Merasa bangga terhadap profesinya sebagai pendidik.
- Merasa terinspirasi dan motivasi dari aktivitas mengajar. (Schaufeli & Bakker, 2004: 235).

3. Keterlibatan Penuh (*Absorption*)

Keterlibatan Penuh mencerminkan tingkat fokus dan keterlibatan total seseorang dalam pekerjaan, hingga aktivitas mengajar terasa menyenangkan dan waktu berlalu cepat. Guru dengan Keterlibatan Penuh tinggi cenderung menikmati proses pembelajaran dan menunjukkan konsentrasi penuh dalam menyiapkan maupun menyampaikan materi ajar. Indikator dari dimensi Keterlibatan Penuh meliputi:

- Terlalu fokus bekerja hingga waktu terasa berlalu cepat.
- Kesulitan menghentikan pekerjaan karena menikmatinya.
- Menunjukkan konsentrasi tinggi saat mengajar dan menyiapkan pembelajaran.
- Terlibat secara emosional dan kognitif dalam proses pembelajaran.

(Schaufeli & Bakker, 2004: 239)

Indikator-indikator tersebut menegaskan bahwa Keterikatan Kerja mencakup keterlibatan fisik, emosional, dan kognitif yang mendorong individu memberikan kinerja terbaiknya. Pada guru pesantren, indikator ini menunjukkan integrasi antara profesionalisme dan nilai-nilai spiritual yang menjadi fondasi motivasi dalam menjalankan tugas pendidikan (Schaufeli & Bakker, 2004: 240).

2.1.3. Kesejahteraan Mental (*Mental Well-Being*)

Kesejahteraan mental merupakan aspek sentral dalam psikologi positif yang menggambarkan kondisi individu ketika mampu berfungsi secara

optimal, merasakan emosi positif, menjalin hubungan sosial yang sehat, serta mengelola tantangan hidup secara adaptif. Kesejahteraan mental tidak sekedar merujuk pada ketiadaan gangguan psikologis, tetapi mencakup keberfungsian psikologis yang sehat dan produktif. Kesejahteraan mental sebagai kondisi “*flourishing*”, yaitu ketika individu berkembang secara emosional, sosial, dan psikologis secara simultan (Keyes, 2014: 180). Dalam konteks pendidikan, kesejahteraan mental guru menjadi krusial mengingat peran guru yang multidimensi—sebagai pendidik, pembina moral, sekaligus pengasuh santri— sehingga kesejahteraan psikologis yang optimal diperlukan agar proses pembelajaran berjalan efektif.

Konsep kesejahteraan mental berkembang dari dua pendekatan utama, yaitu pendekatan *hedonic* dan *eudaimonic*. Pendekatan *hedonic* menekankan kebahagiaan, dan pengalaman emosi positif (Diener et al., 2018: 86). Sebaliknya, pendekatan *eudaimonic* mengutamakan kebermaknaan hidup, perkembangan diri, dan fungsi psikologis yang optimal (Ryff, 2018: 13). Kedua pendekatan ini kemudian diintegrasikan dalam model kesejahteraan mental kontemporer yang lebih komprehensif, seperti model yang dikembangkan oleh Keyes dan Huppert, untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi mental individu di berbagai konteks kehidupan (Keyes, 2014: 180; Huppert, 2014: 136).

Dalam penelitian ini, kesejahteraan mental didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang tercermin melalui kemampuan guru untuk mengelola stres, merasakan emosi positif, memaknai pekerjaannya, serta

berfungsi secara optimal baik secara pribadi maupun sosial. Untuk memberikan pemahaman yang komprehensif, berikut dijabarkan tiga dimensi utama kesejahteraan mental.

2.1.3.1.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Mental

a. Faktor Internal

Faktor internal merujuk pada karakteristik psikologis yang dimiliki individu secara personal. Salah satu faktor penting adalah *Modal Psikologis* (Psychological Capital), yang terdiri dari *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism*. Guru dengan Modal Psikologis tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan, tetap berpikir positif, serta bangkit kembali ketika menghadapi kegagalan sehingga meningkatkan kesejahteraan mental (Luthans et al., 2015: 84).

Faktor internal lainnya kemampuan regulasi emosi yang memungkinkan individu mengelola dan mengekspresikan emosi secara adaptif, motivasi intrinsik sebagai dorongan internal untuk bekerja berdasarkan makna, self-esteem yang berkaitan dengan keyakinan terhadap kapasitas diri, serta kondisi fisik yang berpengaruh pada stabilitas psikologis. Guru dengan faktor internal yang kuat lebih mampu mempertahankan kesejahteraan mental meskipun menghadapi tekanan seperti beban kerja tinggi, tuntutan religius, ataupun dinamika sosial khas pesantren.

Penelitian pada konteks pendidikan Islam juga menunjukkan peran faktor internal dalam membentuk kesejahteraan mental. Pada guru pesantren, Harapan dan Resiliensi ditemukan sebagai aspek Modal Psikologis yang

paling berkontribusi terhadap kesejahteraan emosional (Wulandari, 2022: 8).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan dinamika organisasi. Salah satu faktor eksternal penting adalah Keterikatan Kerja, yaitu keterikatan emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaan. Guru yang memiliki tingkat engagement tinggi umumnya menunjukkan antusiasme, ketekunan, dan rasa bangga terhadap profesinya sehingga meningkatkan kesejahteraan mental (Schaufeli & Bakker, 2019: 295).

Faktor eksternal lainnya meliputi dukungan sosial dari pimpinan pesantren, rekan guru, maupun keluarga; lingkungan kerja yang aman dan nyaman; beban kerja administratif dan pedagogis; serta kebijakan dan sistem kerja lembaga. Dalam konteks modern, penggunaan teknologi secara intensif juga dapat menimbulkan Kelelahan Digital, yaitu kelelahan akibat paparan perangkat digital yang berlebihan. Variabel ini berpotensi memperlemah atau memperkuat hubungan antara Modal Psikologis, Keterikatan Kerja, dan kesejahteraan mental (Aulia & Setiawan, 2023: 4).

Penelitian empiris menegaskan bahwa faktor eksternal seperti dukungan sosial memiliki kontribusi penting. Dukungan pimpinan pesantren terbukti memperkuat efek engagement terhadap kesejahteraan mental (Fikri, 2021: 3).

Kesejahteraan mental guru merupakan konstruk multideterministik, yang berarti tidak dapat dipahami hanya dari satu sisi. Kondisi ini terbentuk melalui interaksi antara kapasitas pribadi seperti Modal Psikologis, motivasi, dan regulasi emosi, serta dukungan lingkungan seperti engagement, iklim kerja, dan hubungan sosial. Dalam konteks pesantren, dinamika spiritual dan kultural memperkaya pembentukan kesejahteraan mental, sehingga pemahaman terhadap konstruk ini harus melihat aspek psikologis, religius, dan sosial secara simultan.

2.1.3.2. Dimensi Kesejahteraan Mental

Dalam kesejahteraan mental ada beberapa dimensi, diantaranya:

a. Dimensi Kesejahteraan Emosional (*Emotional Well-Being*)

Dimensi ini menekankan sejauh mana individu merasakan emosi positif dan kepuasan hidup dalam kesehariannya. *Emotional well-being* menitikberatkan pada pengalaman subjektif seperti kebahagiaan, ketenangan, dan stabilitas emosi (Diener et al., 2018: 86). Guru yang memiliki tingkat *emotional well-being* baik cenderung mampu menjaga kestabilan emosi, tidak mudah frustrasi, dan dapat mengelola respon emosional ketika menghadapi tekanan pekerjaan seperti beban administrasi atau intensitas interaksi dengan santri. Dalam lingkungan pesantren yang ritme kegiatannya cukup padat, dimensi ini penting untuk mendukung interaksi yang sehat antara guru dan santri (Diener et al., 2018: 87).

Indikator dimensi emosional:

- Merasakan kebahagiaan dan kepuasan hidup
- menunjukkan emosi positif secara konsisten
- Mampu mengelola emosi negatif seperti marah dan cemas
- mempertahankan ketenangan saat menghadapi tekanan

b. Dimensi Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Dimensi ini mencakup keberfungsian psikologis internal seperti penerimaan diri, tujuan hidup, otonomi, dan perkembangan personal. Ryff (2018) menjelaskan bahwa *psychological well-being* ditandai oleh kemampuan individu untuk terus berkembang, mengambil keputusan secara mandiri, serta memiliki persepsi positif terhadap diri dan kehidupan (Ryff, 2018: 12). Pada guru pesantren, *psychological well-being* tercermin dari kemampuannya memaknai pekerjaan sebagai ibadah, meningkatkan kualitas diri melalui pembelajaran pedagogis maupun keagamaan, dan menunjukkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas.

Indikator dimensi psikologis:

- Penerimaan diri (*Self-acceptance*)
- Kemampuan mengembangkan diri (*Personal growth*)
- Kemandirian dalam berpikir dan bertindak (*Autonomy*)
- Memiliki tujuan hidup yang jelas (*Purpose in life*)
- Mampu mengelola lingkungan dan tuntutan kerja (*Environmental mastery*)

c. Dimensi Kesejahteraan Sosial (*Social Well-Being*)

Dimensi ini menggambarkan kapasitas individu dalam berfungsi secara positif dalam kehidupan sosial. Keyes (2014) menekankan bahwa *social well-being* mencakup perasaan diterima, kemampuan berkontribusi, serta persepsi positif terhadap masyarakat di sekitarnya (Keyes, 2014: 183). Dalam konteks pesantren yang menekankan kehidupan komunal, harmoni sosial menjadi aspek penting. Guru dengan *social well-being* tinggi akan merasa terhubung dengan komunitas pesantren, mampu bekerja sama secara efektif, dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan santri.

Indikator dimensi sosial:

- Memiliki hubungan positif dengan rekan kerja dan santri
- Merasa diterima dalam lingkungan sosial
- Meyakini bahwa dirinya memberikan kontribusi bagi lembaga
- Mampu berinteraksi secara sehat dan empatik

Sejumlah penelitian sebelumnya mendukung relevansi ketiga dimensi tersebut dalam konteks pendidikan. *Emotional well-being* terbukti berperan dalam menurunkan burnout pada guru (Keyes & Lopez, 2020). *Psychological well-being* berhubungan dengan rasa makna kerja dan ketahanan psikologis tenaga pendidik (Ryff, 2018: 11). *Social well-being* ditemukan dapat meningkatkan kualitas interaksi pedagogis dan kepuasan kerja, khususnya pada lingkungan madrasah (Hidayati & Mulyani, 2021: 9). Temuan ini

menegaskan bahwa kesejahteraan mental memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pengajaran dan hubungan sosial di lingkungan pendidikan.

2.1.3.3.Indikator Kesejahteraan Mental

Indikator kesejahteraan mental adalah aspek-aspek terukur yang mencerminkan tingkat kesejahteraan guru dalam kehidupan sehari - hari. Indikator ini menjadi dasar penting penyusunan instrumen penelitian.

Sejumlah penelitian menunjukkan konsistensi indikator kesejahteraan mental. Emosi positif, kompetensi, dan makna hidup merupakan indikator paling konsisten dalam memprediksi *flourishing* individu (Huppert, 2020: 4). Hubungan sosial yang berkualitas merupakan salah satu indikator utama yang menentukan *mental health continuum* seseorang (Keyes, 2014: 182). Pada konteks guru madrasah, kemampuan mengelola stres dan menjaga hubungan sosial harmonis menjadi indikator dominan dalam meningkatkan kesejahteraan mental (Rahmawati & Kurnia, 2022: 74).

Indikator kesejahteraan mental yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada konsep Keyes, Ryff, dan Huppert, meliputi:

- Emosi positif seperti ketenangan, kebahagiaan, dan kepuasan
- Tujuan hidup yang bermakna
- Perimaan diri
- Hubungan sosial yang harmonis
- Fungsi optimal dalam peran pribadi dan profesional
- Motivasi untuk berkembang
- Pengalaman kebermanaknaan dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari

Pengadopsian indikator dari ketiga tokoh tersebut memastikan bahwa instrumen penelitian mencakup dimensi emosional, psikologis, sosial, serta makna hidup secara komprehensif. Pendekatan ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan guru pesantren yang menuntut keseimbangan antara tugas profesional, nilai religius, dan interaksi interpersonal.

Dalam konteks pesantren, *emotional well-being* berperan menjaga kestabilan emosi dalam menghadapi intensitas kegiatan, *psychological well-being* memperkuat makna bekerja sebagai pendidik sekaligus pembimbing spiritual, sementara *social well-being* menegaskan pentingnya ikatan sosial dalam kultur komunal. Dengan demikian, kesejahteraan mental guru dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor individual dan nilai-nilai kolektif yang melekat dalam budaya pesantren.

2.1.4. Kelelahan Digital (*Digital Fatigue*)

Kelelahan Digital merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan kognitif akibat penggunaan perangkat digital secara berlebihan atau berkepanjangan. Fenomena ini semakin relevan dalam dunia pendidikan modern, yang menuntut guru untuk beradaptasi dengan berbagai aplikasi digital, platform pembelajaran daring, dan sistem administrasi online. Dalam konteks guru pesantren, Kelelahan Digital dapat muncul akibat kombinasi tuntutan mengajar, tugas administratif, pembinaan santri, serta penggunaan perangkat digital dalam intensitas tinggi.

Kelelahan Digital dipahami sebagai kondisi ketika kapasitas kognitif individu kewalahan oleh volume informasi digital, notifikasi, serta interaksi daring yang berulang sehingga menurunkan fokus, motivasi, dan kepuasan kerja (Choi, 2021: 2). Kelelahan digital juga mencakup dampak terhadap kesejahteraan mental, performa kerja, serta keterikatan seseorang dalam aktivitas profesional (Logan et al., 2022: 44).

Dalam penelitian ini, Kelelahan Digital berperan sebagai variabel moderasi, yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara Modal Psikologis serta Keterikatan Kerja dengan kesejahteraan mental. Guru dengan Modal Psikologis atau engagement tinggi seharusnya memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, namun efek ini dapat melemah apabila kelelahan digital meningkat.

Sifat Kelelahan Digital yang multidimensional menunjukkan bahwa kelelahan digital bukan hanya fenomena teknis, tetapi juga psikologis dan sosial. Dalam konteks guru pesantren, Kelelahan Digital memiliki karakter yang unik karena dipengaruhi oleh tuntutan profesional, nilai religius, ritme kegiatan pesantren, dan intensitas penggunaan teknologi.

2.1.4.1.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Digital

Kelelahan Digital terbentuk dari interaksi berbagai faktor personal, teknis, dan organisasi.

a. Beban Digital (*Digital Workload*)

Peningkatan penggunaan platform pembelajaran dan administrasi digital membuat guru harus menghabiskan lebih banyak waktu di depan layar.

Beban digital ini mencakup pembuatan bahan ajar digital, evaluasi daring, pengisian aplikasi administrasi, hingga rapat online yang intens. Semakin tinggi beban digital, semakin tinggi risiko kelelahan.

b. Overload Informasi (*Information Overload*)

Terlalu banyaknya informasi digital yang harus diakses dalam waktu singkat menjadi penyebab utama kelelahan. Volume informasi digital yang melampaui kapasitas kognitif menjadi penyebab utama munculnya kelelahan kognitif (Logan et al., 2022: 49); ketika kapasitas tersebut terlampaui, muncul gejala overload yang mengarah pada kelelahan kognitif.

c. Gangguan Batas Waktu (*Blurring Work-Life Boundaries*)

Teknologi membuat batas antara pekerjaan dan waktu pribadi semakin kabur. Guru sering menerima Pesan, tugas, atau instruksi digital di luar jam kerja mengurangi waktu istirahat dan memicu stres.

d. Kurangnya Literasi Digital

Guru yang merasa kurang kompeten dalam mengoperasikan teknologi cenderung mengalami kecemasan digital (*tech anxiety*) yang memicu stress dan kelelahan. Kinerja yang lambat atau kesalahan teknis membuat penggunaan teknologi terasa terbebani.

e. Lingkungan Kerja dan Kebijakan Organisasi

Institusi pendidikan yang mengharuskan penggunaan aplikasi digital secara terus menerus tanpa memberikan dukungan, pelatihan, atau waktu istirahat memicu peningkatan Kelelahan Digital di kalangan guru.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban digital, informasi berlebih, dan kaburnya batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi faktor yang meningkatkan Kelelahan Digital pada tenaga pendidik. Paparan yang terlalu intens terhadap berbagai platform digital terbukti menurunkan energi psikologis dan fisik pekerja digital (Logan et al., 2022: 44). Overload informasi juga diketahui mengganggu kapasitas pemrosesan kognitif ketika guru harus menangani banyak aplikasi secara bersamaan (Choi, 2021: 3). Dalam konteks madrasah, tekanan yang muncul dari pesan digital di luar jam kerja menjadi salah satu pemicu stres dan kelelahan digital (Wahyuni, 2023: 65). Rendahnya literasi digital pun berkontribusi pada meningkatnya kecemasan teknologi dan memperparah Kelelahan Digital pada tenaga pendidik (Yuan & Kim, 2022: 22).

2.1.4.2. Dimensi Kelelahan Digital

Dalam kelelahan digital ada beberapa dimensi, diantaranya:

a. Dimensi Fisik (*Physical Fatigue*)

Dimensi fisik merujuk pada gejala tubuh yang muncul akibat paparan layar digital dalam durasi panjang. Guru yang mengalami Kelelahan Digital secara fisik cenderung merasakan ketegangan mata, sakit kepala, ketegangan otot leher, dan kelelahan tubuh setelah penggunaan perangkat digital.

Indikator dimensi fisik diantaranya:

- Mata lelah atau penglihatan kabur
- Sakit kepala setelah penggunaan perangkat

- Ketegangan leher dan bahu
- Kelelahan tubuh secara umum

b. Dimensi Kognitif (*Cognitive Fatigue*)

Dimensi ini menggambarkan kelelahan mental akibat aliran informasi digital yang terus menerus. Guru yang mengalami *cognitive fatigue* akan kesulitan berkonsentrasi, mudah lupa, sulit fokus, dan merasa mengalami informasi berlebih.

Indikator dimensi kognitif diantaranya:

- Sulit fokus dan konsentrasi
- Sensasi “*overthinking*” atau overload informasi
- Kesulitan mengingat hal-hal sederhana
- Penurunan kemampuan menyelesaikan tugas digital

c. Dimensi Emosional (*Emotional Fatigue*)

Dimensi emosional berkaitan dengan stres atau tekanan psikologis ketika menghadapi tugas digital. Guru umumnya merasa jenuh, frustrasi, gelisah, atau bahkan hilang minat dalam penggunaan teknologi. Kondisi ini dapat menurunkan semangat bekerja serta meningkatkan risiko *burnout*.

Indikator dimensi emosional diantaranya:

- Perasaan jenuh terhadap aktivitas digital
- Munculnya frustrasi, kecemasan, atau tekanan emosional
- Hilangnya minat untuk menggunakan perangkat digital
- Emosi mudah berubah ketika menghadapi tugas digital

Penelitian menunjukkan bahwa gejala fisik seperti ketegangan mata dan leher merupakan tanda awal Kelelahan Digital pada guru intensif pengguna perangkat digital (Choi, 2021: 2). Kelelahan kognitif seperti penurunan fokus dan overload informasi menjadi prediktor menurunnya produktivitas dalam pembelajaran digital (Logan et al., 2022: 70). Pada guru madrasah, jenuh dan frustrasi digital terbukti berkontribusi terhadap peningkatan risiko burnout (Priyambodo & Hartati, 2023: 33).

2.1.4.3.Indikator Kelelahan Digital

Indikator ini digunakan untuk menggambarkan tingkat kelelahan digital secara komprehensif. Hilangnya fokus, kejenuhan digital, dan penurunan motivasi tercatat sebagai gejala awal kelelahan akibat paparan teknologi dalam pembelajaran digital (Choi, 2021: 3). Ketidaknyamanan fisik seperti ketegangan mata dan sakit kepala juga merupakan indikator penting yang menunjukkan meningkatnya beban digital pada individu (Logan et al., 2022: 99). Pada guru pesantren, gejala seperti enggan membuka platform digital, tekanan emosional saat berinteraksi dengan aplikasi pembelajaran, serta stres dalam menjalankan tugas administrasi berbasis teknologi menjadi indikator yang paling sering muncul (Sari & Nugroho, 2023). Indikator-indikator tersebut meliputi:

- Merasa lelah setelah menggunakan perangkat digital
- Kesulitan fokus atau kehilangan konsentrasi
- Merasa kewalahan oleh informasi
- Jenuh atau tertekan dengan tugas digital

- Ketidaknyamanan fisik saat menggunakan perangkat digital
- Enggan membuka pesan atau platform digital
- Stress ketika menghadapi tugas teknologi
- Penurunan motivasi dalam pekerjaan berbasis digital

Pendekatan multidimensional ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi Kelelahan Digital pada guru pesantren yang menavigasi berbagai platform digital dalam proses pembelajaran dan administrasi.

Dengan merangkum indikator fisik, kognitif, dan emosional, penelitian ini menggunakan pendekatan pengukuran yang komprehensif untuk memahami tingkat Kelelahan Digital pada guru pesantren. Kompleksitas tuntutan teknologi dalam pendidikan modern menjadikan indikator-indikator tersebut relevan untuk menggambarkan kondisi aktual guru yang harus menavigasi berbagai platform digital secara bersamaan. Pendekatan multidimensional ini juga memungkinkan peneliti menganalisis bagaimana Kelelahan Digital berperan sebagai variabel yang dapat memoderasi hubungan antara Modal Psikologis, Keterikatan Kerja, dan kesejahteraan mental

2.1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan digunakan guna menjadi bahan rujukan dan menjadi dasar bagi penelitian ini. Penelitian yang dirujuk disesuaikan dengan topik variable yang diteliti. Berikut daftar penelitian terdahulu.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun) & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1	Wang (2024). <i>Workload, Organizational Support, Work Engagement, and Psychological Well-being</i>	Sama-sama menguji keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis	Tidak menguji kelelahan digital sebagai variabel moderasi	Beban kerja menurunkan well-being dan engagement memediasi hubungan tersebut	Teaching and Teacher Education
2	Zhou & Zheng (2022). <i>Psychological Capital and Emotion Regulation in Higher Education</i>	Mengkaji modal psikologis sebagai variabel utama	Outcome bukan kesejahteraan mental	PsyCap meningkatkan regulasi emosi dan pengalaman afektif positif	Frontiers in Psychology
3	Erden (2025). <i>Psychological Capital and Quality of Work Life</i>	Sama-sama menguji pengaruh modal psikologis	Fokus pada quality of work life, bukan mental well-being	Modal psikologis meningkatkan kualitas kehidupan kerja	Journal of Organizational Effectiveness
4	Zhang et al. (2024). <i>Psychological Capital and Teacher Well-being: A Systematic Review</i>	Mengkaji PsyCap dan well-being	Tidak dalam konteks pesantren	Hubungan positif PsyCap dan well-being ditemukan secara konsisten	Educational Psychology Review
5	Angelini et al. (2024). <i>Work Engagement, Burnout, and Well-being in</i>	Menguji engagement dan well-being	Tidak menguji modal psikologis	Engagement menurunkan burnout dan meningkatkan well-being	Journal of Happiness Studies

No	Peneliti (Tahun) & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
<i>Educational Settings</i>					
6	Wang, Li, & Chen (2024). <i>Workload and Well-being in Education</i>	Menguji beban kerja dan well-being	Tidak spesifik pada kelelahan digital	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan	International Journal of Educational Research
7	Rusu & Colomeischi (2020). <i>Positivity and Work Engagement</i>	Menguji engagement dan well-being	Tidak menguji faktor digital	Engagement meningkatkan kesejahteraan psikologis	European Journal of Investigation in Health
8	Priyambodo & Hartati (2023). <i>Psychological Capital and Work Engagement in Higher Education</i>	Menguji PsyCap dan engagement	Tidak menguji kesejahteraan mental	PsyCap berpengaruh positif terhadap engagement	Jurnal Psikologi
9	Omar & Nurjannah (2023). <i>Psychological Capital and Job Satisfaction</i>	Menguji PsyCap dan engagement	Tidak mengukur mental well-being	PsyCap meningkatkan engagement dan kepuasan kerja	Jurnal Manajemen dan Organisasi
10	Hidayati & Mulyani (2021). <i>Social Well-being in Educational Institutions</i>	Mengkaji well-being	Tidak menguji PsyCap dan digital fatigue	Well-being berkontribusi pada peningkatan kinerja	Jurnal Pendidikan Islam
11	Sari & Nugroho (2023). <i>Digital Fatigue in Islamic</i>	Sama-sama mengkaji kelelahan digital pada konteks pendidikan	Tidak menguji modal psikologis dan	Kelelahan digital menurunkan motivasi kerja tenaga pendidik	Jurnal Pendidikan Islam

No	Peneliti (Tahun) & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	Boarding School Context	berbasis keagamaan	keterikatan kerja		
12	Priyambodo et al. (2023). Digital Fatigue and Burnout among Educators	Mengkaji dampak kelelahan digital	Outcome burnout, bukan kesejahteraan mental	Digital fatigue meningkatkan burnout secara signifikan	Jurnal Psikologi
13	Ramli et al. (2022). Digital Workload and Burnout in Educational Institutions	Mengkaji beban kerja digital	Tidak menguji variabel moderasi	Beban kerja digital berpengaruh positif terhadap burnout	Jurnal Manajemen Pendidikan
14	Angelini et al. (2023). Work Engagement as a Predictor of Well-being: A Longitudinal Study	Sama-sama menguji engagement dan well-being	Tidak menguji modal psikologis maupun faktor digital	Engagement secara longitudinal memprediksi well-being	Journal of Happiness Studies
15	Wang et al. (2025). Work Stress, Engagement, and Employee Outcomes	Menguji keterikatan kerja	Tidak mengukur kesejahteraan mental secara spesifik	Stres kerja menurunkan engagement	Journal of Occupational Health Psychology
16	Avey et al. (2011). Meta-analysis of the Impact of Psychological Capital on	Sama-sama menguji modal psikologis dan well-being	Tidak pada konteks pendidikan	Modal psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap well-being	Journal of Applied Psychology

No	Peneliti (Tahun) & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	Employee Attitudes				
17	Luthans et al. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge	Landasan teoritis modal psikologis	Tidak menguji variabel digital	PsyCap merupakan sumber daya psikologis yang meningkatkan kinerja dan kesejahteraan	Oxford University Press
18	Rabenu et al. (2017). Psychological Capital and Mental Health	Menguji PsyCap dan kesehatan mental	Tidak dalam sektor pendidikan	PsyCap meningkatkan kesehatan mental individu	Journal of Occupational Health Psychology
19	Karatepe & Karadas (2015). Do Psychological Capital and Work Engagement Foster Service Quality?	Menguji modal psikologis	Fokus pada burnout dan kualitas layanan	PsyCap menurunkan burnout	International Journal of Contemporary Hospitality Management
20	Saks (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement	Sama-sama menguji engagement sebagai prediktor	Tidak spesifik sektor pendidikan	Engagement memengaruhi berbagai outcome termasuk well-being	Journal of Managerial Psychology
21	Hakanen et al. (2008). Job Resources Boost Work Engagement	Menguji model JD-R dan engagement	Tidak menguji kelelahan digital	Job resources meningkatkan engagement dan	Journal of Educational Psychology

No	Peneliti (Tahun) & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	and Reduce Burnout			menurunka n burnout	
22	Bakker & Demerouti (2007). The Job Demands–Resources Model: State of the Art	Landasan teori JD-R	Tidak menguji moderasi digital	Job demands dan resources memengaruhi kesejahteraan	Journal of Managerial Psychology
23	Hobfoll (1989). Conservation of Resources Theory	Sama-sama berbasis teori sumber daya	Tidak kontekstual pendidikan	Kehilangan sumber daya memicu stres psikologis	American Psychologist
24	Tarafdar et al. (2015). Technostress : Antecedents and Consequences	Mengkaji tekanan teknologi	Tidak dalam konteks pesantren	Tekanan teknologi meningkatkan stres kerja	Journal of Management Information Systems
25	Molino et al. (2020). Technostress and Burnout among Workers	Menguji beban digital	Tidak menguji modal psikologis	Digital overload meningkatkan burnout	International Journal of Environmental Research and Public Health
26	Spagnoli et al. (2021). Technostress and Work Engagement	Sama-sama menguji engagement dalam konteks digital	Tidak menguji peran moderasi	Technostress menurunkan engagement	Journal of Work and Organizational Psychology
27	Kim & Asbury (2020). Like a Rug Had Been Pulled from Under	Mengkaji stres akibat digitalisasi	Tidak menguji modal psikologis	Digitalisasi mendadak meningkatkan stres kerja	British Journal of Educational Psychology

No	Peneliti (Tahun) & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	You: The Impact of COVID-19 on Teachers				
28	Collie (2022). Teacher Well-being and Workload in Schools	Mengkaji well-being dalam konteks pendidikan	Tidak menguji modal psikologis	Beban kerja menurun kesejahteraan	Teaching and Teacher Education
29	Hakanen & Schaufeli (2012). Do Burnout and Work Engagement Predict Well-being?	Sama-sama menguji engagement dan well-being	Tidak menguji faktor digital	Engagement meningkatkan kesejahteraan psikologis	Journal of Affective Disorders
30	Nugraha & Setiawan (2024). Digital Fatigue and Teacher Stress in Indonesia	Mengkaji kelelahan digital pada tenaga pendidik Indonesia	Tidak diuji sebagai moderator	Digital fatigue meningkatkan stres kerja	Jurnal Psikologi Pendidikan

Berdasarkan telaah terhadap tiga puluh penelitian terdahulu sebagaimana tersaji pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat konsistensi temuan mengenai peran positif modal psikologis dan keterikatan kerja terhadap berbagai indikator kesejahteraan psikologis. Sejumlah studi empiris menunjukkan bahwa modal psikologis berfungsi sebagai sumber daya personal yang memperkuat kapasitas individu dalam menghadapi tekanan kerja serta meningkatkan kondisi afektif positif. Di sisi lain, keterikatan kerja

secara konsisten terbukti berperan sebagai prediktor signifikan terhadap kesejahteraan, sekaligus sebagai faktor protektif terhadap burnout dan stres kerja.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih menempatkan variabel-variabel tersebut secara terpisah atau terbatas pada hubungan langsung antarvariabel. Penelitian yang mengintegrasikan modal psikologis, keterikatan kerja, dan kesejahteraan mental dalam satu model struktural masih relatif terbatas. Lebih lanjut, kajian mengenai kelelahan digital umumnya difokuskan pada dampaknya terhadap burnout atau stres kerja, dan belum banyak yang mengujinya sebagai variabel moderasi yang berpotensi memperkuat atau memperlemah hubungan antara sumber daya psikologis dan kesejahteraan mental.

Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada konteks pendidikan umum atau sektor non-keagamaan, sehingga belum secara spesifik merepresentasikan dinamika kelembagaan berbasis pesantren yang memiliki karakteristik tuntutan profesional, sosial, dan nilai religius yang khas. Transformasi digital dalam lingkungan pendidikan berbasis pesantren juga menghadirkan kompleksitas tersendiri yang belum banyak diakomodasi dalam model-model empiris sebelumnya.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi teoretis dan empiris untuk menguji secara simultan pengaruh modal psikologis dan keterikatan kerja terhadap kesejahteraan mental, dengan memasukkan kelelahan digital sebagai variabel moderasi dalam konteks lembaga pendidikan pesantren.

Model yang diajukan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya dalam memahami peran sumber daya psikologis di tengah meningkatnya tuntutan digitalisasi.

Secara konseptual, kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi tiga konstruk psikologis utama—modal psikologis, keterikatan kerja, dan kesejahteraan mental—dalam satu kerangka model struktural yang diperluas dengan memasukkan kelelahan digital sebagai variabel moderasi. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang cenderung menguji hubungan langsung atau parsial, studi ini berupaya mengidentifikasi dinamika interaksi antara sumber daya personal dan tuntutan kerja berbasis digital dalam konteks pendidikan berbasis pesantren. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya pengembangan teori berbasis Job Demands-Resources dan Conservation of Resources dalam lingkungan pendidikan religius, tetapi juga menawarkan perspektif empiris baru mengenai bagaimana kelelahan digital dapat memengaruhi efektivitas sumber daya psikologis dalam mempertahankan kesejahteraan mental tenaga pendidik. Kontribusi ini diharapkan mampu memperluas literatur manajemen sumber daya manusia pendidikan sekaligus memberikan implikasi strategis bagi pengelolaan kesejahteraan psikologis di era transformasi digital.

2.2. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini didasarkan pada Job Demands-Resources Theory yang menjelaskan bahwa kesejahteraan individu dalam bekerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya (job resources maupun personal resources) (Bakker & Demerouti, 2007: 48). Dalam model ini, sumber daya pribadi seperti modal psikologis berperan sebagai faktor protektif yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan mencegah penurunan kesejahteraan mental. Sebaliknya, tuntutan kerja yang tinggi—termasuk tuntutan digital—dapat menguras energi psikologis dan memicu kelelahan.

Dalam konteks guru pesantren Persis Kota Tasikmalaya, dinamika ini menjadi sangat relevan. Guru tidak hanya menghadapi tuntutan akademik formal, tetapi juga tanggung jawab pembinaan karakter, penguatan nilai keislaman, serta administrasi berbasis digital. Kondisi ini menciptakan interaksi kompleks antara sumber daya psikologis, keterikatan profesional, serta potensi kelelahan digital yang berdampak pada kesejahteraan mental.

Modal psikologis merupakan kondisi psikologis positif yang terdiri dari efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi (Luthans, 2007 : 66). Individu dengan efikasi tinggi memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas, optimisme mendorong ekspektasi positif terhadap hasil kerja, harapan membantu menetapkan strategi pencapaian tujuan, dan resiliensi memungkinkan individu bangkit dari tekanan.

Secara teoretis, personal resources seperti modal psikologis dapat meningkatkan motivasi intrinsik yang berujung pada keterikatan kerja (Bakker, 2014: 90). Mekanismenya, guru yang percaya pada kemampuannya akan lebih bersemangat dalam mengajar, lebih berdedikasi terhadap peserta didik, serta lebih fokus dalam menjalankan tugas. Penelitian empiris menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (Avey, 2011: 123). Studi terbaru pada tenaga pendidik juga menunjukkan bahwa tingkat modal psikologis yang tinggi berkorelasi positif dengan vigor dan dedication (Zhang, 2022: 67). Oleh karena itu, dalam konteks pesantren yang menuntut komitmen moral dan profesional tinggi, modal psikologis diprediksi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

Menurut Conservation of Resources Theory, individu yang memiliki sumber daya internal kuat cenderung lebih mampu mempertahankan kesejahteraan psikologis ketika menghadapi tekanan kerja (Hobfoll, 2002: 66). Modal psikologis bertindak sebagai pelindung terhadap stres dan kelelahan emosional. Guru dengan optimisme tinggi lebih mampu melihat tantangan sebagai peluang, sedangkan resiliensi membantu pemulihan dari tekanan.

Dalam lingkungan pesantren Persis Kota Tasikmalaya, guru menghadapi kombinasi tuntutan akademik, pembinaan akhlak, serta transformasi digital. Tanpa sumber daya psikologis yang memadai, kondisi tersebut berpotensi menurunkan kesejahteraan mental. Penelitian

menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif terhadap psychological well-being dan menurunkan burnout (Rabenu, 2017: 75). Temuan terbaru juga menegaskan bahwa personal resources meningkatkan kesehatan mental tenaga pendidik secara signifikan (Liu, 2023: 89). Dengan demikian, modal psikologis berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental guru.

Keterikatan kerja adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterpusatan penuh terhadap pekerjaan (Schaufeli, 2002: 7). Guru yang memiliki keterikatan tinggi tidak hanya terlibat secara fisik, tetapi juga emosional dan kognitif dalam menjalankan tugas.

Dalam kerangka JD-R, keterikatan kerja merupakan hasil dari proses motivasional yang muncul ketika sumber daya mencukupi untuk menghadapi tuntutan (Bakker, 2014: 77). Guru yang engaged cenderung merasakan makna dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan mental. Penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkorelasi positif dengan well-being dan kepuasan hidup (Salanova, 2021: 45). Dalam konteks pesantren, makna spiritual dan nilai dakwah yang melekat dalam pekerjaan guru semakin memperkuat pengaruh tersebut. Oleh karena itu, keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental.

Kelelahan digital merupakan kondisi kelelahan fisik dan mental akibat intensitas penggunaan teknologi yang tinggi dalam pekerjaan.

Transformasi digital dalam pendidikan menyebabkan peningkatan beban administratif dan komunikasi daring yang berkelanjutan. Berdasarkan JD-R Theory, tuntutan digital termasuk dalam kategori job demands yang dapat menguras energi psikologis (Demerouti, 2001: 84).

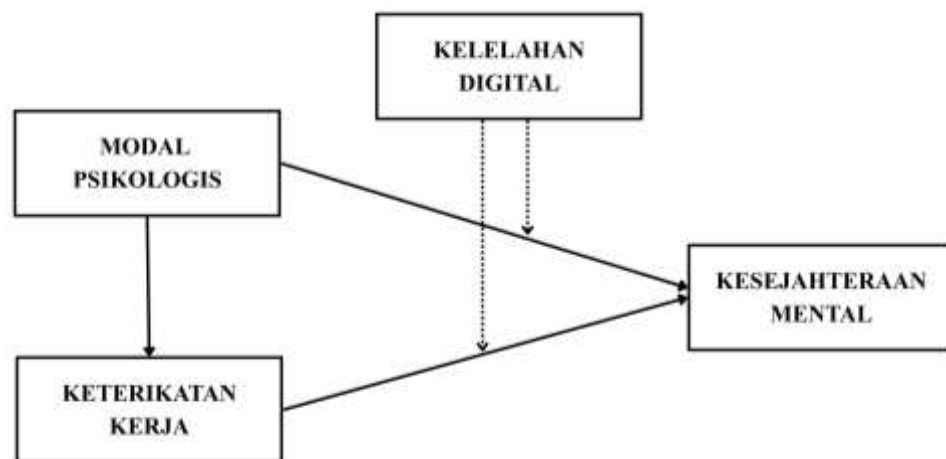
Pada guru pesantren Persis Kota Tasikmalaya, penggunaan platform pembelajaran daring, pelaporan administrasi berbasis sistem, serta komunikasi digital dengan orang tua dan siswa dapat meningkatkan risiko kelelahan digital. Penelitian menunjukkan bahwa digital fatigue dapat memperlemah pengaruh positif personal resources terhadap kesejahteraan (Molino, 2020: 6). Studi terbaru juga menemukan bahwa pada tingkat kelelahan digital tinggi, hubungan antara sumber daya psikologis dan well-being menjadi lebih lemah (Zhao, 2023 : 67). Dengan demikian, kelelahan digital diduga memoderasi hubungan antara modal psikologis, keterikatan kerja, dan kesejahteraan mental.

Secara keseluruhan, penelitian ini memandang bahwa kesejahteraan mental guru pesantren Persis Kota Tasikmalaya dipengaruhi oleh sumber daya psikologis internal (modal psikologis) serta kondisi motivasional (keterikatan kerja), dengan mempertimbangkan tuntutan digital sebagai faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Interaksi antara personal resources dan job demands menjadi kunci dalam menjelaskan dinamika kesejahteraan mental guru dalam era digital.

Model konseptual ini menempatkan modal psikologis sebagai determinan utama yang memengaruhi keterikatan kerja dan kesejahteraan

mental, sementara kelelahan digital berperan sebagai variabel yang memoderasi kekuatan hubungan antar variabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3.Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Modal Psikologis berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja.

H2 : Modal Psikologis berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Mental Guru.

H3 : Keterikatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Mental Guru.

H4 : Kelelahan Digital memoderasi antara Modal Psikologis dan Kesejahteraan Mental Guru secara negatif (semakin tinggi Kelelahan Digital, semakin melemahkan pengaruh Modal Psikologis terhadap kesejahteraan mental).

H5 : Kelelahan Digital memoderasi antara Keterikatan Kerja dan Kesejahteraan Mental Guru secara negatif (semakin tinggi Kelelahan Digital, semakin melemahkan pengaruh Keterikatan Kerja terhadap kesejahteraan mental).