



Dampak Toxic Digital Culture terhadap Perilaku Organisasional dan Turnover Intention di Lingkungan Kerja Digital

Diksi Metris^{a,1,*}, Nur Azis^{b,2}, Ahmad Rasyiddin^{c,3}

^{a, b, c} Universitas Tangerang Raya, Indonesia

¹ diksi.metris@gmail.com*

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Kemajuan Artikel

Masuk

18 September 2025

Diperbaiki

28 Februari 2026

Diterima

01 April 2026

Keywords

Toxic digital culture
Organizational behavior
Turnover intention
Digital work environment
Employee well-being

Kata Kunci

Budaya digital beracun
Perilaku organisasional
Keinginan berhenti
Lingkungan kerja digital
Kesejahteraan karyawan

ABSTRACT

The development of digital technology has changed the way we work, but it has also brought new challenges such as a toxic digital culture, which can negatively impact organizational behavior and employees' intentions to leave their jobs. This research aims to analyze how unhealthy digital culture affects employee motivation, engagement, and the desire to leave the organization. This research uses qualitative methods, with data analysis based on literature review and documentation studies from various relevant sources. Unlike previous research that heavily relied on interviews and observations, this study explores the phenomenon of toxic digital culture through conceptual mapping and theoretical analysis. The research results show that digital overload, lack of work-life balance, and high work pressure due to instant communication expectations can increase employee stress and decrease job satisfaction. As a result, employees become less productive, experience conflicts within teams, and are more likely to have a desire to leave the company. The conclusion of this research emphasizes that toxic digital culture is an important factor that needs to be addressed in digital organization management. Companies need to implement healthy communication policies, support employee well-being, and create a more balanced work environment to reduce the negative impact of digital culture on employee retention.

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara kita bekerja, tetapi juga membawa tantangan baru seperti budaya digital yang beracun, yang dapat berdampak buruk pada perilaku organisasi dan niat karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana budaya digital yang tidak sehat memengaruhi motivasi, keterlibatan, dan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan analisis data yang didasarkan pada kajian literatur dan studi dokumentasi dari berbagai sumber yang relevan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang banyak menggunakan wawancara dan observasi, penelitian ini mengeksplorasi fenomena budaya digital yang beracun melalui pemetaan konseptual dan analisis teori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelebihan beban digital, kurangnya keseimbangan kerja-hidup, dan tekanan kerja yang tinggi akibat ekspektasi komunikasi instan dapat meningkatkan stres karyawan dan menurunkan kepuasan kerja. Akibatnya, karyawan menjadi kurang produktif, mengalami konflik dalam tim, dan lebih cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa budaya digital yang beracun adalah faktor penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen organisasi digital. Perusahaan perlu menerapkan kebijakan komunikasi yang sehat, mendukung kesejahteraan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang untuk mengurangi dampak negatif budaya digital terhadap retensi karyawan.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, transformasi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi dan berinteraksi. Lingkungan kerja digital kini semakin bergantung pada teknologi untuk komunikasi, kolaborasi, dan pengelolaan tugas (Bürgel, Hiebl and Pielsticker, 2023). Meskipun kemajuan ini membawa banyak keuntungan, seperti fleksibilitas kerja dan efisiensi operasional, tantangan baru juga muncul, salah satunya adalah fenomena budaya digital yang beracun.

Budaya digital yang beracun merujuk pada lingkungan kerja yang dipenuhi perilaku negatif dalam interaksi digital, seperti *cyberbullying*, *micromanagement* berbasis teknologi, harapan untuk merespons secara instan, serta kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akibat kerja berlebihan secara digital. Budaya kerja yang tidak sehat ini dapat menyebabkan peningkatan stres, penurunan kepuasan kerja, dan berkurangnya keterikatan karyawan terhadap organisasi (Dang-Van *et al.*, 2022).

Fenomena ini semakin relevan dengan banyaknya laporan yang menunjukkan bahwa karyawan di lingkungan digital sering merasakan tekanan akibat komunikasi digital yang tidak efektif, kelebihan informasi, serta harapan yang tidak realistis dari atasan maupun rekan kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi perilaku organisasi karyawan, seperti menurunnya produktivitas, kurangnya kolaborasi, meningkatnya konflik tim, hingga munculnya niat untuk meninggalkan organisasi (Metris, Rasyiddin and Rismanto, 2024).

Transformasi digital telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja, di mana komunikasi, koordinasi, dan pengelolaan tugas semakin bergantung pada teknologi digital (Ruiz *et al.*, 2024). Perusahaan kini menggunakan berbagai platform digital untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas, seperti email, aplikasi pesan instan, sistem manajemen proyek, serta teknologi pemantauan kinerja. Namun, di balik manfaat tersebut, muncul tantangan baru terkait dengan budaya kerja digital yang tidak sehat, yang sering disebut sebagai toxic digital culture (Nurrahmawati, Tony and Prakoso, 2025).

Kondisi ini berdampak langsung pada perilaku organisasi karyawan. Karyawan yang tertekan akibat budaya digital yang tidak sehat cenderung mengalami stres, kehilangan motivasi, dan menurunnya keterlibatan dalam tim (Peasley *et al.*, 2020). Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga dapat memicu peningkatan konflik antar karyawan dan melemahkan budaya kolaboratif dalam organisasi. Jika dibiarkan, situasi ini dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif yang lebih sehat, sehingga meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi (Tulokas, Haapasalo and Tampio, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Sabil (2021) ini menganalisis bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi niat keluar karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara, pada karyawan perusahaan startup digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat keluar karyawan, sementara kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator dalam pengaruh tersebut. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Selanjutnya, Sari dan Sembiring (2020) dalam penelitiannya bertujuan untuk mengkaji peran budaya organisasi terhadap niat keluar karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada karyawan generasi milenial di wilayah Jabodetabek. Dengan menggunakan model persamaan struktural (SEM), hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan motivasi karyawan milenial, di mana motivasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan niat keluar.

Yanita & Masdupi (2014), mereka mengkaji bagaimana ketidakamanan kerja dan beban kerja mempengaruhi niat turnover, dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat turnover. Selain itu, komitmen organisasional terbukti memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat *turnover*, serta antara beban kerja dan niat *turnover*. Tingginya ketidakamanan dan beban kerja dapat mengurangi komitmen organisasional, yang pada akhirnya meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Seiring dengan meningkatnya digitalisasi dalam dunia kerja, muncul fenomena budaya digital yang toksik, yang mencakup tekanan kerja berlebihan akibat komunikasi digital yang tidak sehat, *cyberbullying*, *digital micromanagement*, serta batas yang kabur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Budaya digital yang toksik ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi karyawan serta meningkatkan niat untuk berpindah kerja, yang berpotensi merugikan perusahaan (Metris, 2024).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan utama berikut:

1. Bagaimana bentuk dan karakteristik budaya digital yang toksik yang berkembang dalam lingkungan kerja digital?
2. Bagaimana dampak budaya digital yang toksik terhadap perilaku organisasi karyawan dalam organisasi digital?
3. Bagaimana pengaruh budaya digital yang toksik terhadap niat berpindah kerja karyawan dalam lingkungan kerja digital?

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mengeksplorasi pengalaman dan perspektif karyawan terkait budaya digital yang toksik, serta dampaknya terhadap keterlibatan, motivasi, dan keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, transformasi digital telah mengubah cara kerja di berbagai organisasi (Reuschl, Deist and Maalaoui, 2022). Digitalisasi memberikan fleksibilitas, meningkatkan efisiensi komunikasi, dan mendorong produktivitas. Namun, di sisi lain, muncul fenomena budaya digital yang beracun, yang ditandai dengan komunikasi yang tidak sehat, tekanan kerja yang tinggi akibat pemantauan digital yang berlebihan, *cyberbullying*, dan batasan kerja yang semakin kabur. Meskipun dampak negatif dari budaya kerja digital mulai mendapatkan perhatian, penelitian akademik mengenai budaya digital yang beracun dalam konteks lingkungan kerja masih sangat terbatas.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan niat untuk keluar. Namun, kajian yang secara khusus meneliti budaya digital yang beracun sebagai faktor yang memengaruhi perilaku organisasi dan niat untuk meninggalkan perusahaan masih jarang ditemukan. Sebagian besar studi masih berfokus pada faktor-faktor konvensional seperti kepemimpinan, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja, tanpa mengeksplorasi bagaimana ekosistem digital yang beracun dapat membentuk pengalaman kerja karyawan secara lebih mendalam.

Selain itu, penelitian yang menghubungkan budaya kerja digital dengan perilaku organisasi cenderung menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti survei dan analisis statistik, yang memberikan gambaran umum tetapi kurang menggali pengalaman subjektif karyawan secara mendalam. Pendekatan kualitatif dalam memahami bagaimana budaya digital yang beracun memengaruhi keterlibatan, motivasi, serta keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi pengalaman karyawan terhadap budaya digital yang beracun serta dampaknya terhadap perilaku organisasi dan niat untuk keluar dalam lingkungan kerja digital.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak budaya digital yang beracun terhadap perilaku organisasi dan niat turnover dalam lingkungan kerja digital. Secara lebih spesifik, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi bentuk dan karakteristik budaya digital yang beracun yang berkembang dalam lingkungan kerja digital, termasuk faktor-faktor penyebabnya serta bagaimana budaya ini terbentuk dan dipertahankan dalam organisasi.
2. Menganalisis dampak budaya digital yang beracun terhadap perilaku karyawan, terutama dalam aspek keterlibatan kerja, motivasi, kolaborasi tim, dan produktivitas.
3. Menjelaskan hubungan antara budaya digital yang beracun dan niat turnover, termasuk bagaimana pengalaman negatif karyawan dalam budaya digital yang beracun dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.
4. Mengeksplorasi strategi atau mekanisme koping yang digunakan karyawan dalam menghadapi budaya digital yang beracun, serta bagaimana organisasi dapat mengelola dan memitigasi dampak negatifnya.

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif karyawan terhadap budaya digital yang beracun dan bagaimana hal ini memengaruhi perilaku serta keputusan mereka dalam konteks kerja digital.

Penelitian ini memperkenalkan kebaruan dalam kajian mengenai dampak budaya digital yang toksik terhadap perilaku organisasi dan niat turnover di lingkungan kerja digital. Dengan meningkatnya digitalisasi di tempat kerja, banyak penelitian telah menyoroti manfaat dan tantangan dari budaya kerja

digital, seperti efisiensi, fleksibilitas, dan keseimbangan kerja-hidup. Namun, kajian yang secara khusus membahas bagaimana budaya digital yang toksik terbentuk dan memengaruhi perilaku karyawan masih sangat terbatas.

Kebaruan utama dari penelitian ini terletak pada pendekatan yang lebih mendalam terhadap budaya digital yang toksik, yang belum banyak diteliti dalam konteks organisasi digital. Studi-studi sebelumnya lebih banyak membahas budaya organisasi secara umum atau dampak stres kerja akibat teknologi, tetapi belum secara rinci mengeksplorasi bagaimana budaya digital yang tidak sehat termasuk komunikasi yang tidak konstruktif, tekanan berlebih akibat pemantauan digital, serta ketidakjelasan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi perilaku dan keputusan karyawan dalam organisasi.

Penelitian ini juga memberikan perspektif baru dalam memahami hubungan antara budaya digital yang toksik dan perilaku organisasi. Sebagian besar studi sebelumnya menekankan faktor-faktor seperti kepemimpinan dan beban kerja dalam mempengaruhi perilaku organisasi, tetapi belum secara spesifik meneliti bagaimana lingkungan digital yang tidak sehat dapat mengubah tingkat keterlibatan, motivasi, serta kolaborasi tim di perusahaan berbasis digital.

Selanjutnya, penelitian ini mengaitkan budaya digital yang toksik dengan niat untuk keluar dari pekerjaan, yang selama ini masih menjadi celah dalam kajian akademik. Beberapa studi telah membahas faktor-faktor yang memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan, seperti stres dan ketidakpuasan kerja, namun masih sedikit penelitian yang secara eksplisit menunjukkan bagaimana pengalaman negatif terhadap budaya kerja digital yang toksik dapat menjadi pemicu utama niat keluar dalam organisasi.

Keunikan lain dari penelitian ini adalah penggunaan metode kualitatif untuk menggali pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi budaya digital yang toksik. Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei dan analisis statistik, yang meskipun mampu menggambarkan hubungan antara variabel, sering kali kurang mampu menangkap pengalaman emosional dan persepsi individu secara mendalam.

Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana budaya digital yang toksik mempengaruhi karyawan secara psikologis dan perilaku, serta bagaimana mereka merespons situasi tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik yang signifikan dengan menyoroti aspek yang masih jarang diteliti, serta memberikan wawasan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi untuk menciptakan lingkungan kerja digital yang lebih sehat dan berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Teori budaya organisasi menjelaskan bagaimana nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi dapat memengaruhi perilaku individu di dalamnya. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terdiri dari asumsi dasar yang diadopsi dan dikembangkan oleh anggota organisasi selama periode tertentu. Dalam konteks digital, budaya organisasi dapat mengalami perubahan akibat penggunaan teknologi yang masif, yang kemudian melahirkan fenomena budaya digital yang toksik. Budaya digital yang tidak sehat ini dapat muncul dari komunikasi yang buruk di platform digital, pemantauan kerja yang berlebihan, serta batasan yang tidak jelas antara kehidupan profesional dan pribadi.

Perilaku organisasional adalah kajian mengenai bagaimana individu dan kelompok berinteraksi dalam suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), perilaku organisasi dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, persepsi, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan. Dalam konteks budaya digital yang beracun, lingkungan digital yang tidak sehat dapat mengakibatkan penurunan keterlibatan karyawan, peningkatan stres kerja, dan melemahnya kerja sama tim, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bakker & Demerouti (2007) dalam teori Job Demands-Resources (JD-R) menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia akan mempengaruhi tingkat stres dan kesejahteraan karyawan. Ketika budaya digital yang beracun menciptakan tuntutan kerja yang tinggi seperti komunikasi digital yang terus-menerus, pemantauan kerja yang berlebihan, dan ekspektasi respons instan tanpa adanya sumber daya yang memadai, karyawan dapat mengalami burnout dan kehilangan motivasi. Situasi ini dapat menyebabkan perilaku disfungsi dalam organisasi, seperti kurangnya keterlibatan dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Turnover intention mengacu pada keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan di tempat lain. Menurut Mobley (1977), niat untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta stres yang dialami di lingkungan kerja. Dalam konteks lingkungan kerja digital, budaya digital yang toksik dapat menciptakan tekanan tinggi dan ketidaknyamanan bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan turnover intention. Organisasi yang tidak mampu mengelola budaya digital yang sehat berisiko menghadapi tingkat perputaran karyawan yang tinggi, yang dapat berdampak negatif pada stabilitas dan kinerja perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak budaya digital yang toksik terhadap perilaku organisasi dan niat keluar karyawan dalam lingkungan kerja digital. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk menggali pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi budaya kerja digital yang tidak sehat serta bagaimana kondisi tersebut memengaruhi keterlibatan mereka dalam organisasi.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat mengungkap mekanisme terbentuknya budaya digital yang toksik, faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadapnya, serta bagaimana budaya kerja semacam ini mempengaruhi kesejahteraan psikologis, dinamika kerja tim, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai hubungan antara tekanan digital di tempat kerja dengan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Dari sisi manfaat, penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi dunia akademik dengan menambahkan perspektif baru dalam kajian budaya organisasi di era digital, khususnya dalam memahami dampak negatif dari transformasi digital di tempat kerja. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut mengenai strategi untuk mengurangi budaya digital yang toksik dalam lingkungan kerja berbasis teknologi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi organisasi dan manajer sumber daya manusia dalam merancang kebijakan serta strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja digital yang lebih sehat. Dengan memahami dampak dari budaya digital yang beracun, organisasi dapat mengembangkan langkah-langkah pencegahan, seperti pengelolaan komunikasi digital yang lebih baik, penerapan keseimbangan kerja-hidup, dan strategi kepemimpinan yang lebih responsif terhadap tantangan digital.

Bagi karyawan, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran mereka tentang dampak budaya digital yang beracun terhadap kesejahteraan, serta membantu mereka mengenali tanda-tanda lingkungan kerja digital yang tidak sehat. Dengan demikian, karyawan dapat lebih proaktif dalam mengelola stres kerja, membangun komunikasi yang lebih positif di lingkungan digital, dan membuat keputusan karier yang lebih tepat sesuai dengan kondisi kerja yang mereka hadapi.

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik di bidang manajemen organisasi, perilaku kerja digital, serta kesejahteraan karyawan di era digital, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sehat, dan berkelanjutan.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, fenomena budaya digital yang beracun telah menjadi tantangan nyata dalam lingkungan kerja modern, terutama di era digital yang semakin mengaburkan batas antara kehidupan profesional dan pribadi. Budaya kerja yang tidak sehat di dunia digital dapat berdampak signifikan terhadap perilaku organisasi karyawan, menciptakan tekanan psikologis, menurunkan keterlibatan kerja, dan meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi (turnover intention).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas budaya organisasi, stres kerja, dan niat untuk keluar, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana budaya digital yang beracun berperan dalam membentuk dinamika perilaku karyawan dalam organisasi digital. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengeksplorasi secara mendalam bagaimana fenomena budaya digital yang beracun berkembang dalam lingkungan kerja digital, bagaimana hal tersebut memengaruhi perilaku organisasi, serta dampaknya terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan menggali pengalaman dan persepsi karyawan mengenai budaya digital yang beracun serta mencari pola-pola yang dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi mitigasi dan kebijakan yang lebih efektif. Diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen dan perilaku organisasi, tetapi juga menawarkan wawasan praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja digital yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam fenomena budaya digital yang toksik dalam lingkungan kerja digital serta dampaknya terhadap perilaku organisasi dan niat turnover karyawan. Pendekatan ini dipilih karena dapat menggali makna dari berbagai sumber informasi secara menyeluruh, sehingga memberikan wawasan yang lebih luas tentang bagaimana budaya digital yang beracun terbentuk dan memengaruhi organisasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kualitatif yang berbasis pada analisis dokumen dan literatur. Metode ini memungkinkan penelitian dilakukan tanpa melibatkan wawancara atau observasi langsung, melainkan dengan menganalisis berbagai sumber data tertulis yang relevan. Studi ini akan mengeksplorasi fenomena budaya digital yang toksik melalui kajian terhadap berbagai dokumen yang ada, termasuk hasil penelitian sebelumnya, laporan industri, kebijakan organisasi, serta diskusi dalam forum digital yang membahas pengalaman karyawan di lingkungan kerja digital.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya digital yang beracun di tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap perilaku organisasi dan niat keluar karyawan. Melalui analisis dokumen dan literatur yang dilakukan, ditemukan beberapa temuan utama yang menggambarkan bagaimana budaya kerja digital yang tidak sehat muncul dan memengaruhi dinamika organisasi serta keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

1. Bentuk-Bentuk Toxic Digital Culture dalam Lingkungan Kerja Digital.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya digital yang beracun dalam lingkungan kerja digital umumnya muncul dalam beberapa bentuk, di antaranya:

- a. Kelebihan Beban Digital – Karyawan merasa tertekan oleh tuntutan komunikasi digital yang berlebihan, seperti ekspektasi untuk selalu online, merespons pesan di luar jam kerja, dan tingginya frekuensi rapat virtual yang mengganggu produktivitas.
- b. Perundungan Daring dan Pelecehan Online – Beberapa organisasi mengalami peningkatan kasus perundungan daring, baik dalam bentuk komentar negatif di platform internal maupun pelecehan di ruang kerja digital.
- c. Kurangnya Keseimbangan Kerja-Hidup – Lingkungan digital yang fleksibel sering kali membuat batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan (burnout).
- d. Budaya Kerja yang Tidak Transparan – Pengambilan keputusan yang tidak jelas, kurangnya komunikasi terbuka, serta sistem manajemen berbasis teknologi yang kurang akuntabel menciptakan ketidakpastian dan kecemasan di kalangan karyawan.

2. Dampak Toxic Digital Culture terhadap Perilaku Organisasional.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya digital yang beracun memiliki dampak langsung terhadap perilaku organisasi karyawan. Beberapa dampak utama yang teridentifikasi adalah:

- a. Penurunan Motivasi dan Keterlibatan Karyawan – Karyawan yang mengalami stres akibat tekanan digital cenderung kehilangan motivasi kerja. Mereka menjadi lebih sulit untuk memberikan kontribusi maksimal dalam tim dan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas.
- b. Meningkatnya Konflik dalam Organisasi – Budaya kerja yang terlalu bergantung pada digitalisasi sering kali menyebabkan miskomunikasi yang berujung pada kesalahpahaman antara karyawan dan atasan. Hal ini meningkatkan konflik dalam tim dan menghambat kolaborasi yang efektif.
- c. Menurunnya Kinerja dan Produktivitas – Paparan yang terus-menerus terhadap komunikasi digital yang tidak terkelola membuat banyak karyawan kehilangan fokus dalam pekerjaan, sehingga berdampak negatif pada kinerja individu maupun organisasi.

3. Pengaruh Toxic Digital Culture terhadap Turnover Intention.

Selain mempengaruhi perilaku organisasi, budaya digital yang beracun juga berkontribusi pada meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beberapa faktor utama yang menyebabkan hal ini antara lain:

- a. Tingkat Stres yang Tinggi – Karyawan yang mengalami stres berkepanjangan akibat tekanan digital lebih cenderung mempertimbangkan untuk resign demi mencari lingkungan kerja yang lebih sehat.
- b. Ketidakpuasan terhadap Budaya Organisasi – Organisasi yang tidak berhasil menciptakan budaya kerja digital yang positif cenderung kehilangan karyawan terbaiknya karena mereka mencari perusahaan dengan sistem kerja yang lebih manusiawi.
- c. Kurangnya Dukungan dari Manajemen – Perusahaan yang tidak memiliki kebijakan yang jelas dalam mengatur keseimbangan kerja digital dan tidak menyediakan dukungan bagi karyawan cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasional yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres karyawan (Robbins & Judge, 2019). Konsep Job Demands-Resources (JD-R) Model juga menjelaskan bagaimana budaya digital yang beracun dapat menjadi sumber tekanan (job demands) yang tinggi tanpa adanya dukungan organisasi (job resources), sehingga meningkatkan risiko burnout dan niat untuk berpindah kerja (Demerouti et al., 2001).

Temuan ini juga memperkuat penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan sistem komunikasi digital yang tidak terstruktur cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang rendah. Studi dari Tarafdar et al. (2019) mengungkapkan bahwa technostress dalam organisasi digital dapat mengurangi kinerja karyawan dan mendorong mereka untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.

Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan intervensi strategis untuk mengurangi dampak negatif dari budaya digital yang beracun. Beberapa langkah yang bisa diambil meliputi: menetapkan kebijakan komunikasi digital yang jelas, menciptakan keseimbangan antara teknologi dan kebutuhan manusia, serta memastikan adanya dukungan psikologis bagi karyawan yang mengalami stres akibat tekanan digital.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi organisasi digital untuk lebih memperhatikan aspek budaya kerja dalam dunia digital agar dapat menciptakan lingkungan yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

5. Penutup (bold, 12 pt)

Penelitian ini menghadirkan rangkuman temuan utama, saran yang dapat diterapkan oleh organisasi, serta keterbatasan penelitian yang masih perlu dilengkapi oleh studi di masa mendatang.

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menegaskan bahwa budaya digital yang beracun memiliki dampak nyata terhadap perilaku organisasi dan niat karyawan untuk berpindah kerja. Budaya digital yang tidak sehat—seperti banjir informasi, tekanan akibat teknologi, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta komunikasi yang tidak efektif—berdampak pada menurunnya motivasi, keterlibatan, dan produktivitas. Tekanan digital yang terus-menerus juga berpotensi memicu konflik tim, menurunkan kepuasan kerja, serta memperburuk kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini sejalan dengan Model Job Demands-Resources (JD-R), Teori Pertukaran Sosial (SET), dan Teori Kontrak Psikologis, yang sama-sama menekankan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja digital dan sumber daya yang tersedia akan mengarah pada stres, kelelahan, dan pada akhirnya turnover intention.

5.2. Saran

Agar dampak negatif budaya digital yang beracun dapat diminimalkan, organisasi digital perlu mengambil langkah proaktif. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain:

1. Menetapkan kebijakan komunikasi digital yang lebih sehat untuk mencegah overload informasi.
2. Menyediakan dukungan bagi kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan mental dan fasilitasi work-life balance.
3. Membangun lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berimbang demi meningkatkan retensi karyawan sekaligus memperkuat kinerja tim.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya lebih sehat dan berdaya dukung, tetapi juga lebih berkelanjutan dalam jangka panjang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, terutama dari segi cakupan data dan metode yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian berikutnya diharapkan dapat menjangkau konteks yang lebih luas, menggunakan pendekatan yang lebih beragam, serta menggali faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara toxic digital culture, perilaku organisasi, dan niat karyawan untuk berpindah kerja di berbagai sektor industri digital.

Daftar Pustaka

- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007) 'No Titlehe Job Demands-Resources model: State of the art', *Journal of Managerial Psychology* [Preprint].
- Bürgel, T.R., Hiebl, M.R.W. and Pielsticker, D.I. (2023) 'Digitalization and entrepreneurial firms' resilience to pandemic crises: Evidence from COVID-19 and the German Mittelstand', *Technological Forecasting and Social Change*, 186(PA), p. 122135. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122135>.
- Dang-Van, T. et al. (2022) 'Investigating employees' deviant work behavior in the hotel industry during COVID-19: Empirical evidence from an emerging country', *Tourism Management Perspectives*, 44(October), p. 101042. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.101042>.
- Metris, D. (2024) 'Hustle Culture: Mencermati Tren Perilaku Yang Mendorong Kesuksesan Tanpa Henti', *AL-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 11(1), p. 111. Available at: <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v11i1.12053>.
- Metris, D., Rasyiddin, A. and Rismanto, C. (2024) *Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Transformasi dan Inovasi di Dunia Digital*. Tri Edukasi Ilmiah.
- Mobley, W.H. (1977) 'Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover', *Journal of Applied Psychology* [Preprint].
- Nurrahmawati, M., Tony, A. and Prakoso, J.H. (2025) 'Peran Komunikasi Organisasi dalam Mengubah Toxic Workplace Environment', *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8, pp. 2034–2040.
- Peasley, M.C. et al. (2020) 'Can't leave it at home? The effects of personal stress on burnout and salesperson performance', *Journal of Business Research*, 117(September 2019), pp. 58–70. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.014>.
- Reuschl, A.J., Deist, M.K. and Maalaoui, A. (2022) 'Digital transformation during a pandemic : Stretching the organizational elasticity', *JBR*, 144(June 2021), pp. 1320–1332. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.088>.
- Robbins, Stephen, P. and Judge, T.A. (2019) *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Ruiz, L. et al. (2024) 'Digital human resource strategy: Conceptualization, theoretical development, and an empirical examination of its impact on firm performance', *Information and Management*, 61(4), p. 103966. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.im.2024.103966>.
- Sabil, R.A. (2021) 'Pengaruh Leadership dan Organization Culture terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Mediator pada Perusahaan Startup Digital', *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Perbankan* [Preprint].
- Sari, M. and Sembiring, M. (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial di Jabodetabek', *Jurnal Manajemen dan Bisnis* [Preprint].
- Schein, E.H. (2010) *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.
- Tulokas, M., Haapasalo, H. and Tampio, K.P. (2024) 'Formation and maintenance of organizational culture in collaborative hospital construction projects', *Project Leadership and Society*, 5(March), p. 100125. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.plas.2024.100125>.
- Yanita, P. and Masdupi, E. (2014) 'Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* [Preprint].

