

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Transformasi tata kelola pemerintahan dalam dekade terakhir menunjukkan pergeseran yang signifikan menuju pemanfaatan teknologi digital sebagai instrumen utama peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik (Maisarah et al., 2025). Digitalisasi birokrasi dipandang sebagai strategi untuk menciptakan pemerintahan yang lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Mozin et al., 2025). Di Indonesia, agenda digitalisasi tidak hanya diterapkan pada level pemerintahan pusat dan daerah, tetapi juga menjangkau level pemerintahan paling bawah, yaitu pemerintahan desa. Desa diposisikan sebagai ujung tombak pelayanan publik sekaligus motor penggerak pembangunan berbasis komunitas, sehingga kinerja dan produktivitas aparatur desa menjadi faktor krusial dalam keberhasilan pembangunan nasional (Rikardus, 2025).

Secara struktural, aparatur pemerintah desa memiliki peran yang semakin kompleks. Selain menjalankan fungsi administratif dasar, aparatur desa juga bertanggung jawab terhadap pelaksanaan berbagai program pemerintah pusat dan daerah, pengelolaan keuangan desa, pelayanan administrasi kependudukan, hingga fasilitasi kegiatan sosial kemasyarakatan (Mozin et al., 2025; Rikardus, 2025). Kompleksitas ini semakin meningkat seiring dengan diterapkannya berbagai sistem pelaporan dan aplikasi digital desa yang bersifat lintas sektor dan lintas instansi. Kondisi tersebut menempatkan aparatur desa dalam lingkungan kerja yang menuntut

kemampuan adaptasi digital, ketepatan administrasi, serta kecepatan pelayanan dalam waktu yang bersamaan (Harahap et al., 2023; Mozin et al., 2025; Rikardus, 2025).

**Tabel I- 1**  
**Aplikasi Digital Pada Pemerintahan Desa**

| No  | Nama Aplikasi | Fungsi                                   |
|-----|---------------|--|
| 1.  | SISKEUDES     | Pengelolaan keuangan Desa                |
| 2.  | SIPADES       | Pengelolaan Aset Desa                    |
| 3.  | SIKS-NG       | Pendataan Kesejahteraan Sosial           |
| 4.  | SGDs          | Pendataan Pembangunan Berkelanjutan Desa |
| 5.  | Prodeskel     | Data profil desa dan kelurahan           |
| 6.  | Epdeskel      | Evaluasi perkembangan desa dan kelurahan |
| 7.  | Srikandi      | Pengelolaan Surat-menyurat               |
| 8.  | SIAK          | Administrasi kependudukan                |
| 9.  | SID           | Keterbukaan Informasi Publik             |
| 10. | EHDW          | Pendataan & pelaporan stunting           |

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan tabel I-1 dapat di gambarkan bahwa jumlah aplikasi digital yang digunakan aparatur desa cukup banyak dan lintas Instansi. Mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa, struktur aparatur desa secara normatif terdiri dari kepala desa, sekretariat desa, pelaksana teknis, dan pelaksana kewilayahan dengan jumlah yang relatif terbatas dan menyesuaikan kondisi wilayah desa. Pelaksana teknis desa maksimal terdiri atas tiga Kasi (Pemerintahan, Kesejahteraan, dan Pelayanan), sedangkan sekretariat desa terdiri atas tiga Kaur (Tata Usaha dan Umum, Keuangan, dan Perencanaan). Di sisi lain, desa menjadi sasaran berbagai program berbasis digital yang menuntut pelaporan rutin, input data berulang, serta kepatuhan terhadap tenggat waktu yang ketat. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi ketidakseimbangan

antara kapasitas sumber daya manusia dengan tuntutan kerja yang terus meningkat.

Fenomena tersebut diperkuat oleh karakteristik pelayanan publik di tingkat desa yang bersifat langsung dan berkelanjutan. Aparatur desa tidak hanya bekerja dalam jam kerja formal, tetapi juga sering kali harus merespons kebutuhan masyarakat di luar jam dinas melalui komunikasi digital, seperti pesan singkat dan aplikasi percakapan (Rahmayanti & Karyaningsih, 2024). Intensitas kerja yang melampaui batas waktu formal ini, meskipun merupakan bagian dari tanggung jawab pelayanan publik, berpotensi memengaruhi fokus kerja, efisiensi, serta keberlanjutan produktivitas aparatur desa dalam jangka Panjang (Rahmayanti & Karyaningsih, 2024; Rikardus, 2025). Hal serupa juga terjadi di Kabupaten Kebumen.

**Tabel I- 2**

**Tambahan Aplikasi Digital Pemerintah Desa di Kabupaten Kebumen**

| No | Nama Aplikasi | Fungsi                                 |
|----|---------------|--|
| 1. | Desa Online   | Keterbukaan Informasi Publik           |
| 2. | Simperum      | Pendataan Rumah Tidak Layak Huni       |
| 3. | SIBAD         | Administrasi Bantuan Keuangan Provinsi |
| 4. | Pak Bejo      | Administrasi Bantuan Keuangan Provinsi |

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

Kabupaten Kebumen merupakan salah satu wilayah yang berada di Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah desa sebanyak 449 desa dan 11 kelurahan. Banyaknya jumlah desa tersebut menuntut kinerja aparatur desa yang efektif dan produktif dalam mengelola administrasi pemerintahan, pelayanan publik, serta pelaksanaan berbagai program pembangunan dan kebijakan pemerintah, termasuk program berbasis digital. Kabupaten Kebumen juga telah rutin melaksanakan Lomba Desa dan Kelurahan yang

dimulai sejak tahun 2021 sebagai instrumen evaluasi dan pembinaan kinerja pemerintahan desa dan kelurahan. Kegiatan ini tidak hanya menilai aspek administrasi dan tata kelola pemerintahan, tetapi juga mencakup indikator inovasi pelayanan publik, pemanfaatan teknologi informasi, partisipasi masyarakat, serta keberhasilan pelaksanaan program pembangunan desa.

Melalui platform Desa Online, Aparatur desa di Kabupaten Kebumen dituntut untuk mampu mengelola dan memperbarui berbagai data pemerintahan desa secara berkala, mulai dari data profil desa, administrasi kependudukan, perencanaan pembangunan, hingga pelaporan kegiatan dan keuangan desa. Pemanfaatan Desa Online tidak hanya berfungsi sebagai media publikasi informasi desa, tetapi juga sebagai instrumen integrasi data dan transparansi penyelenggaraan pemerintahan desa. Kondisi ini secara langsung meningkatkan tuntutan kompetensi digital, ketelitian administratif, serta produktivitas kerja aparatur desa dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

**Tabel I- 3**  
**Hasil Observasi Awal Beban Kerja Digital Aparatur Desa**  
**di Kabupaten Kebumen (n = 30)**

| No | Indikator  | Aparatur Terdampak |
|----|--|--------------------|
| 1. | Merasa beban kerja meningkat akibat digitalisasi         | 25 Orang           |
| 2. | Harus bekerja di luar jam dinas (WA/telepon)             | 27 Orang           |
| 3. | Satu pekerjaan harus diinput di lebih dari satu aplikasi | 26 Orang           |
| 4. | Pernah terlambat pelaporan digital                       | 19 Orang           |
| 5. | Merasa kelelahan mental akibat pekerjaan digital         | 21 Orang           |
| 6. | Merasa produktivitas menurun saat beban digital tinggi   | 20 Orang           |

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

Produktivitas tidak semata-mata ditentukan oleh pemenuhan kewajiban kerja atau kompensasi yang diterima, melainkan oleh kemampuan individu dan organisasi dalam mengelola sumber daya secara efektif untuk menghasilkan output yang berkualitas (Baskaran, 2023; Effendi et al., 2025; Kumari et al., 2023; Singh et al., 2022; Zohra Saleem et al., 2023). Produktivitas merujuk pada efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan output yang berkualitas dalam konteks pekerjaan mereka (Herutomo & Ginting, 2025; Setyaasih et al., 2025; Zhou et al., 2024). Dalam era digital, konsep produktivitas tidak hanya mencakup kuantitas output, tetapi juga kualitas, inovasi, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan (Herutomo & Ginting, 2025; Zia et al., 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji produktivitas aparatur desa dari berbagai perspektif. Hidayat dan Risyani (2022) serta Yananda et al. (2024) menekankan peran kepemimpinan terhadap produktivitas kerja aparatur desa. Sementara itu, Prasetyo dan Abrar (2022) mengkaji efektivitas kebijakan sistem penggajian Aparatur desa dalam meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja. Selain itu, Rahmayanti dan Karyaningsih (2024) menyoroti pengaruh stres kerja dan perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas aparatur desa. Namun, penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan faktor psikologis terhadap produktivitas aparatur desa masih terbatas. Padahal dengan meningkatnya tuntutan kerja berbasis digital dan intensitas pelayanan publik yang tinggi membuat aparatur desa memerlukan dukungan sistem dan lingkungan kerja yang mampu memberikan ruang otonomi, meningkatkan

kompetensi, serta menjaga kualitas hubungan kerja dan sosial aparatur desa (Utami et al., 2025).

Salah satu faktor yang mampu memberikan ruang otonomi dan meningkatkan kompetensi digital adalah pemberdayaan digital (*Digital Empowerment*). *Digital Empowerment* merujuk pada kemampuan dan kebebasan pegawai untuk menggunakan teknologi digital secara efektif untuk meningkatkan otonomi, kompetensi, dan kinerja mereka dalam konteks pekerjaan (Li et al., 2025; Setyaasih et al., 2025; Zia et al., 2025). Konsep ini mencakup tidak hanya kompetensi teknis dalam menggunakan teknologi digital, tetapi juga *psychological empowerment* yang dihasilkan dari penggunaan teknologi tersebut (Kaur et al., 2024; Setyaasih et al., 2025). Aparatur desa yang memiliki kemampuan individu dalam menggunakan teknologi akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mampu mengelola informasi secara efektif, serta memiliki keleluasaan dalam mengatur cara kerja yang sesuai dengan tuntutan pelayanan publik berbasis digital (Utami et al., 2025). Kondisi tersebut mendorong munculnya rasa kompeten dan otonom dalam bekerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas aparatur desa.

Beberapa penelitian mengenai pemberdayaan digital sudah pernah dilakukan seperti penelitian oleh Lingling L dan Ye L (2023), yang membahas hasil pemberdayaan digital terhadap kinerja inovasi terbuka di Perusahaan, Penelitian Kerpen S (2019), yang mengkritik terhadap konsep pemberdayaan digital khususnya siapa yang benar-benar “berdaya” dalam era digital dan apa

batasannya. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang membahas dampak maupun pengaruh pemberdayaan digital dengan produktivitas masih terbatas.

Penelitian Qiu et al (2024), memang membahas hubungan antara pemberdayaan digital dengan produktivitas pegawai, dimana pemberdayaan digital memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Namun penelitian tersebut lebih berfokus pada dampak pemberdayaan digital terhadap lapangan kerja di industri manufaktur yang berbeda dengan organisasi pelayanan publik. Lebih lanjut penelitian oleh Xu et al (2025), yang menyatakan bahwa pemberdayaan digital merupakan pedang bermata dua yang bisa berdampak positif dan negatif terhadap produktivitas. Pemberdayaan digital berdampak negatif terhadap produktivitas apabila terjadi sabotase layanan, kelelahan digital dan kecemasan kerja (Xu et al, 2025).

Faktor lain yang bisa menjaga hubungan kerja dan sosial aparatur desa adalah harmoni antara kehidupan dan pekerjaan (*Work-life Harmony*). *Work life harmony* merujuk pada kondisi di mana karyawan mampu mengintegrasikan dan menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab dari domain kehidupan kerja dan personal mereka dengan cara yang saling mendukung dan memperkaya, sehingga mencapai kesejahteraan dan kepuasan dalam kedua domain tersebut (Albort-Morant et al., 2022; Qaiser et al., 2025; Zhou et al., 2024). Konsep ini berbeda dari *work-life balance* yang menekankan pada pemisahan dan keseimbangan waktu antara kerja dan kehidupan personal, karena *Work-life Harmony* lebih menekankan pada

integrasi dan sinergi antara kedua domain (Albort-Morant et al., 2022; Calvin Ong & Jeyaraj, 2014; Zhou et al., 2024). Aparatur desa yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus, termotivasi, dan mampu mengelola stres yang muncul akibat beban kerja digital dan administratif (Puspita Dewi & Fitrianingrum, 2024). Kondisi ini tidak hanya menjaga kesehatan psikologis aparatur desa, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung interaksi sosial yang konstruktif, dan meningkatkan kapasitas individu untuk beradaptasi dengan tuntutan pelayanan publik berbasis teknologi.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan mengenai *Work-life Harmony* seperti penelitian Zohra Saleem et al., (2023), membahas tentang digitalisasi dan keseimbangan kehidupan kerja yang berpengaruh positif terhadap produktivitas melalui kinerja karyawan. Penelitian Ramachandaran et al., (2025) membahas *Work-life Harmony* yang berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan di moderasi sosial support pada Generasi Z. Kedua penelitian tersebut menggambarkan bahwa *Work-life Harmony* diperlukan di dalam organisasi dalam meningkatkan produktivitas. Akan tetapi, penelitian tersebut lebih berfokus pada konsep *work-life balance* dibandingkan dengan konsep *Work-life Harmony*. Yang mana terdapat perbedaan antara *Work-life balance* dan *Work-life Harmony* berdasarkan konseptualisasi konstruk yang ada dalam literatur (Calvin Ong & Jeyaraj, 2014).

Perbedaan konseptual antara *work-life balance* dan *Work-life Harmony* terletak pada cara individu memaknai relasi antara peran kerja dan

kehidupan pribadi. *Work-life balance* menekankan pemisahan dan pembagian waktu yang proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga sering dipersepsikan sebagai upaya menjaga jarak antara dua domain tersebut (McMillan et al., 2011). Sebaliknya, *Work-life Harmony* memandang pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai dua peran yang saling terintegrasi dan dapat berjalan selaras dalam satu kesatuan kehidupan individu (Calvin Ong & Jeyaraj, 2014). Dalam pendekatan ini, fleksibilitas, makna kerja, serta keselarasan nilai personal dan profesional menjadi aspek utama, bukan sekadar pembagian waktu kerja dan non-kerja (Calvin Ong & Jeyaraj, 2014).

Pendekatan *Work-life Harmony* pada aparatur desa menjadi lebih relevan dibandingkan *work-life balance*. Karakteristik pekerjaan aparatur desa yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, kedekatan sosial dengan masyarakat, serta intensitas komunikasi digital di luar jam kerja formal membuat pemisahan tegas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sulit diterapkan (Puspita Dewi & Fitrianingrum, 2024). Aparatur desa sering kali harus merespons kebutuhan masyarakat secara langsung dan berkelanjutan, sehingga kemampuan untuk mengintegrasikan peran kerja dengan kehidupan pribadi secara harmonis menjadi kunci dalam menjaga stabilitas psikologis dan keberlanjutan kinerja (Rahmayanti & Karyaningsih, 2024).

Lebih lanjut, lingkungan kerja berbasis digital berpotensi memperluas batas waktu dan ruang kerja aparatur desa, yang apabila tidak diimbangi dengan *Work-life Harmony* dapat memicu kelelahan digital (*digital fatigue*), konflik peran, serta penurunan motivasi kerja (Nanditta Virgiawan et al., 2024).

Aparatur desa yang mampu membangun harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki persepsi kontrol yang lebih baik terhadap pekerjaannya, merasa lebih terhubung secara sosial, serta mampu memaknai penggunaan teknologi sebagai alat pendukung, bukan sebagai sumber tekanan (Nanditta Virgiawan et al., 2024). Kondisi ini berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang lebih sehat dan produktif.

Produktivitas aparatur tidak akan terjadi jika hanya bergantung pada pemenuhan kewajiban administratif, penerapan teknologi digital, atau pemberian kompensasi finansial semata. Produktivitas yang berkelanjutan menuntut adanya kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung aparatur desa untuk bekerja secara optimal, adaptif, dan bermakna (Sari et al., 2025). Dalam konteks kerja berbasis digital, aparatur desa tidak hanya dituntut untuk mampu menggunakan teknologi, tetapi juga untuk merasakan manfaat, kendali, dan makna dari penggunaan teknologi tersebut dalam menjalankan tugas pelayanan publik (Rikardus, 2025).

Peningkatan produktivitas aparatur desa memerlukan dukungan sistem yang mampu memberdayakan individu secara digital sekaligus menjaga harmoni antara peran kerja dan kehidupan pribadi. Pemberdayaan digital memberikan ruang otonomi dan meningkatkan kompetensi aparatur desa dalam memanfaatkan teknologi (Mardiana & Yakub, 2025), sedangkan *Work-life Harmony* menjaga keseimbangan psikologis dan kualitas hubungan sosial aparatur desa (Zohra Saleem et al., 2023). Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif di

lingkungan pemerintahan desa yang semakin terdigitalisasi.

Namun, pengaruh pemberdayaan digital dan *Work-life Harmony* terhadap produktivitas aparatur desa tidak bersifat langsung dan mekanis. Pengaruh tersebut bekerja melalui kondisi psikologis positif yang memungkinkan aparatur desa berkembang secara optimal dalam lingkungan kerja digital (Sari et al., 2025). Dalam hal ini, diperlukan *Digital flourishing* sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana aparatur desa dapat memanfaatkan teknologi secara produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan psikologis dan sosialnya (Janicke-Bowles et al., 2023).

*Digital flourishing* merujuk pada kondisi kesejahteraan psikologis optimal yang dialami karyawan dalam konteks lingkungan kerja digital, yang ditandai dengan kepuasan kebutuhan psikologis dasar (otonomi, kompetensi, dan keterkaitan), *positive affect*, *engagement*, dan *sense of meaning* dalam interaksi mereka dengan teknologi digital (Herutomo & Ginting, 2025; Mungra et al., 2024; Zia et al., 2025). Konsep ini mengintegrasikan perspektif *eudaimonic well-being (flourishing)* dengan konteks *digital workplace*. *Digital flourishing* berangkat dari kerangka psikologi positif yang memandang teknologi bukan sekadar alat kerja, tetapi sebagai ruang pengalaman yang dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif, rasa kompeten, otonomi, keterhubungan sosial, serta makna dalam aktivitas profesional (Janicke-Bowles et al., 2023). Aparatur desa yang mengalami *Digital flourishing* tidak hanya mahir menggunakan aplikasi pemerintahan desa, tetapi juga merasa memiliki kontrol atas teknologi tersebut, memahami manfaatnya bagi

pelayanan publik, serta mampu mengintegrasikan penggunaan teknologi dengan kebutuhan sosial dan kehidupan pribadinya.

Meskipun konsep *Digital flourishing* semakin mendapat perhatian dalam literatur internasional, penelitian empiris yang mengkaji peran *Digital flourishing* sebagai variabel mediasi dalam organisasi di sektor publik, khususnya pada level pemerintahan desa, masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada konteks individu pengguna media digital, pendidikan, atau organisasi sektor swasta (Janicke-Bowles et al., 2023), serta belum mengintegrasikan pemberdayaan digital dan *Work-life Harmony* secara simultan dalam satu model penelitian. Selain itu, belum banyak penelitian yang menguji bagaimana *Digital flourishing* berperan dalam menjelaskan dinamika produktivitas aparatur desa di tengah keterbatasan struktural, intensitas pelayanan publik, dan kompleksitas kerja berbasis digital.

Dengan demikian, produktivitas aparatur desa di era digital merupakan hasil dari interaksi antara faktor struktural, psikologis, dan sosial yang saling terkait. Pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara *Digital Empowerment*, *Work-life Harmony*, dan *Digital flourishing* menjadi penting untuk merumuskan strategi peningkatan produktivitas aparatur desa yang tidak hanya berorientasi pada output jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan kinerja dan kesejahteraan aparatur desa dalam jangka panjang. Keterbatasan ini menunjukkan adanya celah penelitian yang signifikan. Untuk menjembatani celah tersebut, konsep *Digital flourishing* menjadi relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memandang bahwa produktivitas aparatur pemerintah desa tidak dapat dijelaskan secara parsial melalui faktor *Digital Empowerment* atau *Work-life Harmony* semata. Diperlukan pendekatan integratif yang mampu menjelaskan bagaimana kedua faktor tersebut bekerja melalui mekanisme *Digital flourishing* dalam memengaruhi produktivitas aparatur desa. Dengan demikian, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Digital Empowerment* dan *Work-life Harmony* terhadap Produktivitas Aparatur melalui *Digital flourishing* sebagai variabel mediasi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Digital Empowerment* berpengaruh terhadap Produktivitas Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *Work-life Harmony* berpengaruh terhadap Produktivitas Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen?
3. Apakah *Digital Empowerment* berpengaruh terhadap *Digital flourishing* Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen?
4. Apakah *Work-life Harmony* berpengaruh terhadap *Digital flourishing* Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen?
5. Apakah *Digital flourishing* berpengaruh terhadap Produktivitas Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen?
6. Apakah *Digital flourishing* memediasi pengaruh *Digital Empowerment*

terhadap Produktivitas Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen?

7. Apakah *Digital flourishing* memediasi pengaruh *Work-life Harmony* terhadap Produktivitas Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh *Digital Empowerment* terhadap Produktivitas Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen.
2. Menganalisis pengaruh *Work-life Harmony* terhadap Produktivitas Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen.
3. Menganalisis pengaruh *Digital Empowerment* terhadap *Digital flourishing*.
4. Menganalisis pengaruh *Work-life Harmony* terhadap *Digital flourishing*.
5. Menganalisis pengaruh *Digital flourishing* terhadap Produktivitas Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen.
6. Menganalisis peran mediasi *Digital flourishing* dalam hubungan antara *Digital Empowerment* dengan Produktivitas Aparatur Desa.
7. Menganalisis peran mediasi *Digital flourishing* dalam hubungan antara *Work-life Harmony* dengan Produktivitas Aparatur Desa.

### 1.4 Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan validitas internal penelitian, batasan masalah ditetapkan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Desa di Kabupaten

Kebumen.

2. Masalah dalam penelitian ini membahas pengaruh *Digital Empowerment* dan *Work-life Harmony* terhadap Produktivitas melalui *Digital flourishing*.

a. *Digital Empowerment*

*Digital Empowerment* merupakan proses peningkatan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital untuk memperkuat kapasitas diri, meningkatkan kinerja, serta berpartisipasi secara aktif dalam lingkungan kerja berbasis digital (Qiu et al., 2024). *Digital Empowerment* merujuk pada kemampuan dan kebebasan pegawai untuk menggunakan teknologi digital secara efektif untuk meningkatkan otonomi, kompetensi, dan kinerja mereka dalam konteks pekerjaan (Li et al., 2025; Setyaasih et al., 2025; Zia et al., 2025).

Menurut Zhang et al. (2022), *Digital Empowerment* dapat diukur dengan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi kerja, kolaborasi, dan inovasi organisasi. Indikatornya meliputi:

- 1) *Digital skill* (keterampilan digital)
- 2) *Digital access* (akses terhadap teknologi)
- 3) *Digital usage* (pemanfaatan teknologi)
- 4) *Digital participation* (partisipasi aktif dalam ekosistem digital)

b. *Work-life Harmony*

*Work-life Harmony* merupakan pengaturan peran kerja dan kehidupan yang menyenangkan dan harmonis yang terintegrasi menjadi

satu narasi kehidupan (*McMillan et al, 2011*). *Work life harmony* merujuk pada kondisi di mana karyawan mampu mengintegrasikan dan menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab dari domain kehidupan kerja dan personal mereka dengan cara yang saling mendukung dan memperkaya, sehingga mencapai kesejahteraan dan kepuasan dalam kedua domain tersebut (*Albort-Morant et al., 2022; Qaiser et al., 2025; Zhou et al., 2024*)

Menurut *McMillan et al., (2011)*, *Work-life Harmony* dapat diukur melalui empat dimensi utama yang menggambarkan sejauh mana individu mampu mengintegrasikan peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara selaras, yaitu:

- 1) *Satisfaction* (Kepuasan)
- 2) *Involvement* (Keterlibatan)
- 3) *Effectiveness* (Efektivitas)
- 4) *Harmony* (Keharmonisan)

c. *Digital flourishing*

*Digital flourishing* mencerminkan sejauh mana individu merasa berkembang (*flourish*) di lingkungan kerja digital melalui rasa keterhubungan, keaslian diri, dan kontrol terhadap teknologi (*Janicke-Bowles et al., (2023)*). *Digital flourishing* merujuk pada kondisi kesejahteraan psikologis optimal yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja digital, yang ditandai dengan kepuasan kebutuhan psikologis dasar (otonomi, kompetensi, dan keterkaitan), *positive*

*affect, engagement, dan sense of meaning* dalam interaksi mereka dengan teknologi digital (Herutomo & Ginting, 2025; Mungra et al., 2024; Zia et al., 2025).

Menurut Janicke-Bowles et al (2023), *Digital flourishing* dapat diukur melalui lima dimensi utama:

- 1) *Connectedness*
- 2) *Authentic self-presentation*
- 3) *Positive social comparison*
- 4) *Civil participation*
- 5) *Self-control*

d. Produktivitas

Menurut Naeem dan Ozuem (2021), produktivitas menunjukkan sejauh mana adopsi teknologi meminimalkan waktu dan upaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Produktivitas merujuk pada efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan output yang berkualitas dalam konteks pekerjaan mereka (Herutomo & Ginting, 2025; Setyaasih et al., 2025; Zhou et al., 2024).

Menurut Linna et al., (2010), Produktivitas dapat diukur dengan empat dimensi utama, yaitu:

- 1) Kuantitas kerja (*Quantity of Work*)
- 2) Kualitas kerja (*Quality of Work*)
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)
- 4) Efisiensi kerja (*Work Efficiency*)

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dengan mengintegrasikan *Self-Determination Theory*, *Job demands-Resources Theory*, *Conservation of Resources Theory*, dan *Technology Acceptance Model* dalam satu kerangka konseptual yang komprehensif untuk menjelaskan fenomena produktivitas di era digital.
- b. Penelitian ini diharapkan akan memperkaya literatur dengan mengidentifikasi dan menguji peran mediasi *Digital flourishing* dalam hubungan antara *Digital Empowerment*, *Work-life Harmony*, dan *productivity*, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme psikologis yang mendasari hubungan tersebut.
- c. Penelitian ini diharapkan akan berkontribusi pada pengembangan dan validasi konstruk *Digital flourishing* dalam konteks organisasi Indonesia, memperluas pemahaman tentang kesejahteraan psikologis karyawan dalam lingkungan kerja digital.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja aparatur berbasis teknologi digital. Melalui pemahaman tentang *Digital Empowerment*, *Work-Life Harmony*, dan *Digital flourishing*, organisasi pelayanan publik dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, produktif,

dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai di era digital.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen dalam merumuskan kebijakan penguatan kapasitas digital Aparatur desa. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk merancang program pelatihan dan pendampingan yang mendorong pemenuhan kebutuhan psikologis aparatur desa agar mampu bekerja secara lebih efektif dan inovatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman praktis mengenai pentingnya pemberdayaan digital dan keseimbangan kerja hidup dalam meningkatkan produktivitas Aparatur desa. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah desa dalam menciptakan iklim kerja yang sehat, mendukung kesejahteraan psikologis, serta memperkuat komitmen pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat desa.