

PENGARUH *DIGITAL LITERACY* DAN *TECHNOSTRESS* TERHADAP KINERJA ASN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KECAMATAN DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR)

Kasmadi¹; Adi Rahmat²; Imran Al Ucok Nasution³

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : khassthx@gmail.com (Korespondensi)

Abstract: This study examines the influence of digital literacy and technostress on the performance of State Civil Apparatus (ASN), with employee engagement as a mediator variable. This quantitative study with a causal design was conducted in four sub-districts in Indragiri Hilir Regency, namely Reteh, Sungai Batang, Enok, and Tanah Merah, involving a total of 104 ASN as respondents. Data collection was carried out through questionnaires, and data analysis adopted a Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS software version 3.2.9. The analysis revealed that digital literacy has a positive and significant influence on employee engagement. However, digital literacy does not have a significant direct influence on ASN performance. On the other hand, technostress was not proven to have a significant influence on either employee engagement or ASN performance. Furthermore, employee engagement does not function as a mediator in the relationship between digital literacy and technostress with ASN performance. These findings indicate that in the context of sub-district-level government, the determining factors of ASN performance tend to be more influenced by structural aspects and the work environment than by psychological variables such as employee engagement or individual competency factors such as digital literacy and technostress.

Keywords: *Digital Literacy, Technostress, Employee Engagement, ASN Performance*

Transformasi digital yang terjadi secara global telah mendorong sektor publik, termasuk pemerintahan daerah di Indonesia, untuk beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi. Dalam konteks ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk menguasai berbagai platform digital yang mendukung penyelenggaraan pelayanan publik. Implementasi *e-government* melalui aplikasi seperti SIPD RI, SIMDA Keuangan, E-Kinerja, LPSE, dan E-Monev menuntut kompetensi literasi digital yang memadai (Government Goods/Services Procurement Policy Agency, 2021; Umum, 2024). Namun, penguasaan multi-aplikasi yang kompleks ini tidak hanya memerlukan keterampilan teknis operasional, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap pembaruan sistem yang berkelanjutan, integrasi data antarmuka, manajemen waktu, dan pemecahan masalah teknis (Tarafdar et al., 2019). Tanpa penguasaan literasi digital yang memadai,

ASN berpotensi menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas, dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja organisasi publik.

Berdasarkan perspektif kontemporer, literasi digital tidak dapat direduksi sekadar sebagai kompetensi teknis operasional perangkat teknologi. Konsep ini secara komprehensif mencakup dimensi kognitif seperti kemampuan berpikir kritis dan analitis, dimensi etika dalam pemanfaatan teknologi, serta kapabilitas untuk mengelola dan mengevaluasi informasi secara efektif guna mendukung proses pengambilan keputusan (Eshet, 2021). Dalam konteks kepegawaian, aparatur sipil negara yang menguasai literasi digital secara holistik ditunjukkan memiliki daya adaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan sistem, mengembangkan praktik kerja yang lebih inovatif, dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih optimal

dalam menyelesaikan tugas-tugas pemerintahan. Penelitian oleh (Fauzi & Widjaja, 2018) membuktikan bahwasanya literasi digital berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan baik pada sektor publik maupun swasta. Di sisi lain, kompleksitas penggunaan berbagai sistem digital dengan fitur dan antarmuka yang berbeda-beda menimbulkan tuntutan adaptasi teknologi yang tinggi, sehingga berpotensi memunculkan tekanan kerja berupa *technostress* (Suhardiman et al., 2022). *Technostress* dapat terjadi karena beban kerja berlebihan diakibatkan penggunaan teknologi (*techno-overload*), gangguan keseimbangan kerja-pribadi (*techno-invasion*), serta kompleksitas sistem digital (*techno-complexity*) yang memerlukan keterampilan tambahan (Tarafdar et al., 2019). Studi sebelumnya mengemukakan bahwasanya *technostress* berhubungan negatif dengan kinerja karena menimbulkan kelelahan, frustrasi, dan penurunan komitmen kerja (Srivastava et al., 2015).

Dalam kerangka penelitian tentang pengaruh literasi digital dan *technostress* pada kinerja ASN, penempatan *employee engagement* sebagai variabel mediasi memiliki relevansi teoritis yang kuat. *Employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan keterlibatan total yang mencakup aspek emosional, kognitif, dan fisik seorang individu terhadap peran pekerjaannya, yang termanifestasi melalui vigor (semangat), dedication (dedikasi), serta absorption (keterpencahan) dalam menjalankan tugas-tugas kerja (Harju et al., 2016). Secara mekanistik, aparatur dengan tingkat keterlibatan tinggi dapat diasumsikan memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat untuk menghadapi berbagai tekanan kerja, termasuk yang bersumber dari teknologi (*technostress*), serta lebih kapabel dalam mengoptimalkan kompetensi literasi digital mereka untuk mendukung efektivitas tugas. Bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mendukung logika ini, di mana *employee engagement* secara konsisten terbukti berperan positif terhadap peningkatan

kinerja individu (Harter et al., 2002) dan berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan hubungan antara berbagai faktor kontekstual kerja dengan keluaran kinerja (Karatepe, 2013). Kontekstualisasi dalam ranah sektor publik Indonesia, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan (Susanto & Putri, 2020), menguatkan proposisi bahwasanya *employee engagement* berpotensi berperan sebagai faktor penyeimbang (buffer) sehingga dapat mereduksi dampak negatif stres kerja terhadap performa aparatur sipil negara.

Pada Kabupaten Indragiri Hilir, terutama di Kecamatan Reteh, Sungai Batang, Enok, dan Tanah Merah, aparatur sipil negara (ASN) dihadapkan pada berbagai dinamika yang rumit dalam menerapkan digitalisasi birokrasi. Masalah yang muncul bervariasi, mulai dari keterbatasan infrastruktur internet (Reteh), rendahnya tingkat literasi digital (Sungai Batang), munculnya *technostress* akibat banyaknya aplikasi yang harus dioperasikan (Enok), hingga penurunan motivasi dan komitmen kerja (Tanah Merah). Kondisi ini mengindikasikan bahwasanya digitalisasi birokrasi adalah proses multidimensi yang tidak hanya bergantung kepada ketersediaan teknologi, tetapi juga kepada kesiapan infrastruktur pendukung, kompetensi SDM, dan pengelolaan dampak psikososial.

Berdasarkan kajian pustaka, terdapat sejumlah celah penelitian (*research gap*) yang ingin diisi oleh penelitian ini. Pertama, Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh literasi digital dan *technostress* terhadap kinerja dengan terpisah, kajian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu kerangka model masih sangat terbatas, terutama dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) pada tingkat kecamatan.

Kedua, peran *employee engagement* sebagai variabel mediator dalam hubungan antara literasi digital dan *technostress* dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) belum banyak dieksplorasi secara empiris, khususnya di wilayah-wilayah yang

memiliki keterbatasan dari segi karakteristik geografis serta infrastruktur digital. Ketiga, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di lingkungan perkotaan atau organisasi swasta, sehingga temuan penelitian mungkin tidak sepenuhnya relevan dengan konteks pemerintahan daerah di Indonesia, khususnya di kecamatan dengan tantangan digitalisasi yang unik. Keempat, dalam ASN, penelitian yang menerapkan SEM berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) sebagai teknik analisis pada pendekatan kuantitatif guna menelaah hubungan variabel baik secara langsung maupun sebaliknya masih sangat terbatas. Padahal, metode tersebut dinilai lebih komprehensif dalam menguji berbagai model yang melibatkan variabel mediasi.

Diharapkannya temuan ini mampu berkontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yakni dalam memahami mekanisme psikologis yang berperan sebagai penghubung antara kompetensi digital, tekanan yang ditimbulkan oleh teknologi, dan kinerja aparatur. Secara praktis, temuan ini diharapkannya mampu menjadi referensi bagi pemerintah daerah dalam memberikan perancangan atas program penguatan literasi digital, strategi pengelolaan *technostress*, serta kebijakan untuk meningkatkan *employee engagement* bagi ASN di tengah era transformasi digital yang sedang berjalan.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas (*causal research design*). Sebagaimana dijelaskan oleh (Sanusi, 2016), desain kausalitas secara spesifik dirancang untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat (*cause-and-effect relationship*) antarvariabel dalam suatu studi. Pendekatan ini dipilih karena tujuan fokus utamanya diarahkan guna menganalisa keterkaitan literasi digital (X1) maupun *technostress* (X2) terhadap kinerja ASN (Y), dengan keterlibatan pegawai (*employee engagement*) (M) berperan sebagai variabel mediasi.

Pengolahan maupun analisis data dilaksanakan dengan mengadopsi pendekatan SEM berbasis PLS yang dioperasikannya melalui perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Tahap analisis dalam ini disusun ke dalam dua langkah utama, yakni:

Evaluasi Model Pengukuran (*Measurement Model*): Meliputi pengujian validitas konvergen (*outer loading* > 0,70; *AVE* > 0,50), validitas diskriminan (menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*), serta reliabilitas (*CR* > 0,70; *CA* > 0,70).

Evaluasi Model Struktural (*Structural Model*): Meliputi pengujian koefisien jalur (*path coefficients*) beserta tingkat signifikansinya melalui prosedur *bootstrapping* dengan 5000 subsample (*t-statistic* > 1,96; *p-value* < 0,05). Pengujian efek mediasi dilakukan melalui analisis *indirect effect*.

HASIL

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading* (*loading factor*) maupun *Average Variance Extracted* (*AVE*). Berdasarkan hasil analisis, semua indikator memperoleh nilai *loading factor* > 0,70 serta nilai *AVE* > 0,50 (lihat Tabel 1). Dengan demikian, instrumen penelitian ini memenuhi persyaratan validitas konvergen sesuai dengan rekomendasi Hair et al. (2017).

Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
<i>Digital Literacy</i>	X1.1	0,878	0,750
	X1.2	0,871	
	X1.3	0,894	
	X1.4	0,844	
	X1.5	0,905	
	X1.6	0,903	
<i>Technostress</i>	X2.1	0,826	0,717
	X2.2	0,947	
	X2.3	0,810	
	X2.4	0,748	
	X2.5	0,889	
	X2.6	0,889	
<i>Employee engagement</i>	X3.1	0,940	0,841
	X3.2	0,926	
	X3.3	0,832	
Kinerja	Y.1	0,849	0,753
	Y.2	0,818	
	Y.3	0,857	
	Y.4	0,890	
	Y.5	0,890	
	Y.6	0,901	

Discriminant Validity

Validitas diskriminan dalam penelitian ini dinilai melalui pendekatan Fornell-Larcker Criterion. Berdasarkan hasil analisis, nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lain (lihat Tabel 2). Dengan demikian, kriteria validitas diskriminan terpenuhi (Fornell & Larcker, 1981).

Tabel 2. Hasil Pengujian Fornell-Larcker Criterion

Variabel	DL	TS	EE	K
DL	0,883			
TS	0,125	0,847		
EE	-0,339	-0,032	0,901	
K	0,136	0,161	-0,032	0,868

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dinilai melalui nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil analisis, semua konstruk memperoleh nilai CR > 0,70 serta nilai CA > 0,70 (lihat Tabel 4). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasanya instrumen penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang baik (Hair et al., 2019).

Tabel 3: Nilai Akar Kuadrat AVE (Average Variance Extracted) pada Variabel

VARIABEL	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
<i>Digital Literacy</i>	0,955	0,943
<i>Technostress</i>	0,927	0,914
<i>Employee engagement</i>	0,928	0,884
Kinerja	0,948	0,935

Analisis Inner Model

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R-square (R²) digunakan untuk mengevaluasi sampai di mana variabel eksogen mampu memberikan penjelasa variansi pada variabel endogen. Merujuk pada hasil analisis, nilai R² bagi konstruk *employee engagement* adalah yaitu 0,115 (11,5%), sementara nilai R² untuk kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tercatat sebesar 0,040 (4,0%) (lihat Tabel 5). Mengacu pada pedoman Chin (1998), nilai R² ≥ 0,67 dikategorikan sebagai kuat, nilai antara 0,33 hingga 0,67 termasuk dalam kategori sedang, dan nilai ≤ 0,33 digolongkan sebagai lemah. Oleh karena itu, kemampuan prediksi model struktural dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai lemah.

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Endogen	R ²	Kategori
<i>Employee engagement</i>	0,928	Lemah
Kinerja	0,948	Lemah

Pengujian Hipotesis (Koefisien Jalur)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilaksanakan sebagaimana hasil evaluasi model struktural (inner model), yang meliputi nilai R-square, koefisien jalur (path coefficients), serta nilai t-statistik. Penentuan penerimaan atau penolakan suatu hipotesis didasarkan pada tingkat signifikansi hubungannya antar konstruk, t-statistik, dan p-value. Proses pengujian hipotesis difasilitasi oleh perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9, dengan nilai-nilai tersebut diperoleh melalui prosedur bootstrapping. Kriteria pengambilan keputusan yang dipergunakan mengikuti aturan praktis yaitu nilai t-statistik > 1,96, p-value < 0,05 (pada sig. 5%), serta arah koefisien jalur yang positif (Ghozali, 2014). Hasil lengkap pengujian hipotesis tersaji sebagaimana Tabel 4.

Tabel 4: Koefisien Jalur Efek Langsung dan Nilai

Hipotesis	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Digital literacy > kinerja	0,118	0,119	1,142	0,254	Ditolak
Digital literacy > Employee engagement	-0,340	-0,343	3,215	0,001	Diterima
Technostress > kinerja	0,147	0,149	1,109	0,268	Ditolak
Technostress > Employee engagement	0,010	-0,001	0,066	0,947	Ditolak
Employee engagement > Kinerja	0,015	0,034	0,113	0,910	Ditolak
Digital literacy > Employee engagement > kinerja	-0,005	-0,013	0,102	0,919	Ditolak
Technostress > Employee engagement > Kinerja	0,000	-0,003	0,007	0,995	Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang tercantum dalam tabel, maka diberikan simpulan:

- Hipotesis pertama yang menyatakan bahwasanya literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak didukung. Literasi digital memiliki koefisien regresi (β) sebesar 1,142 dengan nilai p-value > 0,05. Hal tersebut mengungkapkan bahwasanya literasi digital tidak mempunyai pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja ASN. Oleh karena itu, H1 ditolak.
- Hipotesis kedua yang mengasumsikan adanya pengaruh positif maupun signifikan literasi digital pada *employee engagement* terbukti didukung. Perolehan analisa menunjukkan koefisien regresi (β) sebesar 3,215 dengan nilai p-value < 0,05. Koefisien yang bernilai positif disertai tingkat signifikansi statistik ini mengindikasikan bahwasanya literasi digital mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada *employee engagement*. Sehingga H2 diterima.
- Hipotesis ketiga yang menguji pengaruh negatif dan signifikan *technostress* terhadap kinerja ASN tidak didukung. *Technostress* mencatat koefisien regresi (β) sebesar 1,109 dengan nilai p-value > 0,05. Temuan ini mengimplikasikan bahwasanya *technostress* tidak memiliki pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja ASN. Oleh karena itu, H3 ditolak.
- Hipotesis keempat yang menegaskan bahwasanya *technostress* mempunyai pengaruhnya yang negatif maupun

signifikan terhadap *employee engagement* tidak terbukti. Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi (β) yakni 0,066 dengan nilai p-value > 0,05. Hal tersebut menandakan bahwasanya *technostress* tidak memiliki pengaruhnya yang signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan demikian, H4 ditolak.

- Hipotesis kelima yang mengasumsikan bahwasanya *employee engagement* mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kinerja ASN tidak didukung. *Employee engagement* memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,113 dengan nilai p-value > 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya *employee engagement* tidak mempunyai pengaruhnya dengan signifikan pada kinerja ASN. Oleh karena itu, H5 ditolak.
- Hipotesis keenam yang menguji pengaruh tidak langsung literasi digital terhadap kinerja ASN melalui mediasi *employee engagement* tidak terbukti. Hasil pengujian mediasi menunjukkan koefisien tidak langsung (β) yaitu 0,102 dengan p-value > 0,05. Hal ini menyiratkan bahwasanya *employee engagement* tidak memberikan mediasi hubungannya di antara literasi digital maupun kinerja ASN. Dengan demikian, H6 ditolak.

Hipotesis ketujuh yang menguji pengaruh tidak langsung *technostress* terhadap kinerja ASN melalui mediasi *employee engagement* tidak didukung. Hasil analisis menunjukkan koefisien tidak langsung (β) yaitu 0,007 dengan nilai p-value > 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya *employee engagement* tidak mempunyai peranannya sebagai mediator dalam hubungannya antara *technostress* maupun kinerja ASN. Oleh karena itu, H7 ditolak.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwasanya literasi digital

tidak memberikan pengaruhnya yang signifikan pada kinerja ASN ($\beta = 0,118$, $t = 1,142$, $p = 0,254$). Hasil tersebut tidak selaras dengan studi-studi terdahulu yang menemukan bahwasanya literasi digital memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja pegawai (Fauzi & Widjaja, 2018; Van Laar et al., 2017). Namun, didalam konteks ASN di kecamatan dengan infrastruktur terbatas seperti di Kabupaten Indragiri Hilir, kemampuan digital mungkin belum dapat diimplementasikan secara optimal akibat kendala teknis dan prosedural. Hasil ini mendukung argumen Tarafdar et al. (2019) bahwasanya literasi digital hanya berdampak positif jika didukung oleh lingkungan kerja yang memadai.

Hasil penelitian mengungkap bahwasanya literasi digital memberikan pengaruhnya yang negatif maupun signifikan pada *employee engagement* ($\beta = -0,340$, $t = 3,215$, $p = 0,001$). Sehingga, semakin tinggi tingkat literasi digital yang dimiliki ASN, justru cenderung menurunkan tingkat keterlibatan kerja mereka. Temuan ini bertentangan dengan teori Job Demands-Resources (Bakker & Demerouti, 2017) yang menegaskan bahwasanya sumber daya kerja, termasuk kompetensi digital, seharusnya mampu meningkatkan *employee engagement*. Akan tetapi, dalam konteks studi ini, kemungkinan besar terjadi fenomena *overqualification*, di mana ASN yang memiliki kemampuan digital tinggi merasa kurang tertantang oleh tugas-tugas rutin yang masih bersifat manual, sehingga mengakibatkan penurunan keterikatan emosional terhadap pekerjaan.

Technostress terbukti tidak memberikan pengaruhnya yang signifikan baik terhadap kinerja ASN ($\beta = 0,147$, $t = 1,109$, $p = 0,268$) maupun terhadap *employee engagement* ($\beta = 0,010$, $t = 0,066$, $p = 0,947$). Tidak sejalan dengan kajian sebelumnya yang menemukan bahwasanya *technostress* dapat menurunkan kinerja dan *engagement* melalui mekanisme kelelahan serta frustrasi (Srivastava et al., 2015; Tarafdar et al., 2019). Namun, pada konteks kecamatan dengan

tingkat digitalisasi yang masih rendah, tekanan akibat teknologi mungkin belum dirasakan secara nyata oleh ASN karena mayoritas proses kerja masih bergantung pada sistem manual. Sejalannya temuan ini dengan studi (Suhardiman et al., 2022) yang memberikan simpulan bahwasanya *technostress* tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja di lingkungan kerja dengan intensitas penggunaan teknologi yang relatif terbatas.

Hasil pengujian mediasi mengungkap bahwasanya *employee engagement* tidak mempunyai peranannya sebagai mediator dalam hubungan antara literasi digital maupun *technostress* dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Nilai indirect effect pada jalur DL \rightarrow EE \rightarrow Kinerja sebesar $-0,005$ ($t = 0,102$, $p = 0,919$), sedangkan pada jalur TS \rightarrow EE \rightarrow Kinerja sebesar $0,000$ ($t = 0,007$, $p = 0,995$). Temuan ini menunjukkan bahwasanya mekanisme psikologis berupa keterlibatan kerja tidak menjadi jembatan yang efektif antara kompetensi digital serta tekanan teknologi dengan performa ASN dalam konteks penelitian ini. Hal tersebut memperkuat pandangan (Saks, 2016) bahwasanya *employee engagement* tidak selalu bertindak sebagai mediator universal, terutama di organisasi sektor publik yang memiliki budaya kerja rigid serta sistem penghargaan yang terbatas.

Secara teoritis, studi ini berkontribusi dalam memperkaya khazanah literatur mengenai literasi digital, *technostress*, serta *employee engagement* dalam konteks sektor publik di Indonesia. Temuan bahwasanya hubungan antarvariabel tidak signifikan mengindikasikan perlunya pendekatan kontinjensi yang mempertimbangkan faktor kontekstual seperti infrastruktur digital, budaya organisasi, dan beban kerja non-digital.

Secara praktis, pemerintah daerah disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pelatihan literasi digital, akan tetapi juga memperbaiki infrastruktur pendukung,

menyederhanakan prosedur birokrasi, dan menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel. Selain itu, manajemen perlu memperhatikan aspek psikologis ASN dengan menyediakan dukungan teknis dan psikososial untuk mengurangi potensi *technostress* di masa depan.

SIMPULAN

Berdasarkan perolehan analisa maupun pembahasan yang telah dilaksanakan, temuan ini memberikan simpulan bahwasanya dari ketiga variabel yang diteliti yaitu literasi digital, *technostress*, dan *employee engagement* hanya literasi digital yang terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, meskipun pengaruh tersebut bersifat negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya meskipun tingkat kompetensi digital ASN semakin meningkat, justru hal tersebut dapat menyebabkan penurunan keterlibatan kerja mereka, yang kemungkinan disebabkan oleh ketidakcocokan antara kemampuan digital yang dimiliki dengan tugas-tugas sehari-hari yang masih didominasi oleh proses manual di tingkat kecamatan.

Selanjutnya, *technostress* tidak memberikan pengaruh signifikan baik terhadap kinerja maupun *employee engagement*, yang mengimplikasikan bahwasanya tekanan yang ditimbulkan oleh teknologi belum merupakan faktor krusial dalam konteks kecamatan yang memiliki tingkat digitalisasi masih rendah serta proses kerja yang mayoritas masih mengandalkan sistem manual.

Di sisi lain, *employee engagement* tidak terbukti mempunyai fungsinya sebagai mediasi dalam hubungan antara literasi digital dan *technostress* dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN di tingkat kecamatan lebih banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar mekanisme psikologis keterlibatan kerja, seperti ketersediaan dukungan infrastruktur, sistem kerja yang ada, serta kebijakan organisasional.

Secara umum, penelitian ini

mengkonfirmasi bahwasanya dalam konteks transformasi digital di tingkat kecamatan, faktor struktural dan lingkungan kerja lebih dominan dalam menentukan kinerja ASN dibandingkan variabel individu seperti kompetensi digital dan tekanan teknologi. Implikasi praktisnya, upaya peningkatan kinerja ASN perlu diiringi dengan perbaikan infrastruktur digital, penyederhanaan prosedur birokrasi, dan penyesuaian sistem kerja yang memungkinkan pemanfaatan optimal kemampuan digital ASN.

DAFTAR RUJUKAN

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands – Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. 22(3), 273–285.
- Fauzi, A., & Widjaja, A. (2018). Pengaruh literasi digital terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 20(2), 120–129.
- Government Goods/Services Procurement Policy Agency. (2021). Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Melalui Penyedia (Regulation of the Government Procurement Policy Agency of the Republic of In. *Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum BPK RI*, 1, 36.
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 11–20.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-

- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices, work social support and their effects on job embeddedness and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 903–921.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2012-0092>
- Saks, M. (2016). A review of theories of professions, organizations and society: The case for neo-Weberianism, neo-institutionalism and eclecticism. *Journal of Professions and Organization*, 3(2), 170–187.
- Sanusi, A. (2016). State owned enterprises (SOEs), the problems and solutions in financial and asset management. *JURNAL POLITEKNIK TUNAS PEMUDA*, 3(02), 19–33.
- Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: Theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25(4), 355–401.
<https://doi.org/10.1111/isj.12067>
- Suhardiman, M., Bisnis, F., & Maranatha, U. K. (2022). *Technostress dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 06(1999), 30–45.
- Susanto, H., & Putri, R. E. (2020). Employee engagement sebagai mediator pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 5(2), 101–115.
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta: techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42.
- Umum, P. (2024). *Aplikasi e-Money 2024*.