



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 10664-10671

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran *Impostor Syndrome* terhadap *Digital Well-Being* pada Karyawan

Fatkhi Mizard Noeratif, Zamralita, Reza Fahlevi

Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

zamralita@fpsi.untar.ac.id

Abstrak

Transformasi digital di lingkungan kerja telah meningkatkan penggunaan teknologi dalam aktivitas profesional sehari-hari, sehingga menciptakan tuntutan baru yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Kondisi kerja modern ditandai oleh intensifikasi penggunaan teknologi, budaya kerja yang selalu terhubung, serta ekspektasi ketersediaan digital yang tinggi. Di tengah kondisi tersebut, *Digital Well-Being* menjadi aspek penting yang mencerminkan kemampuan individu mempertahankan kesejahteraan subjektifnya dalam berinteraksi dengan teknologi digital. Salah satu faktor psikologis yang diduga berperan dalam membentuk *Digital Well-Being* adalah *Impostor Syndrome*, yaitu keyakinan bahwa kekurangan tersebut akan terungkap. Meskipun berbagai penelitian telah menghubungkan penggunaan teknologi dengan munculnya perasaan impostor, literatur yang ada masih terbatas dalam menjelaskan peran *Impostor Syndrome* sebagai prediktor yang memengaruhi kesejahteraan digital karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *Impostor Syndrome* terhadap *Digital Well-Being* pada karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif prediktif dengan melibatkan 207 karyawan yang dipilih melalui teknik convenience sampling. *Digital Well-Being* diukur menggunakan *Digital Well-Being Scale* (DWBS) yang dikembangkan oleh Arslankara et al. (2022), sedangkan *Impostor Syndrome* diukur menggunakan *Impostor Profile 30* (IPP30) adaptasi Fahlevi et al. (2025). Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak JASP. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian psikologi kerja digital serta menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan karyawan di era transformasi digital yang semakin berkembang dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Impostor Syndrome*, *Digital Well-Being*, Karyawan, Kesejahteraan Digital, Psikologi Industri dan Organisasi

1. Latar Belakang

Tekanan psikologis di tempat kerja semakin meningkat secara global dan menjadi salah satu tantangan terbesar yang dihadapi organisasi modern. Survei DHR Global mencatat bahwa 82% pekerja kantoran di seluruh dunia mengalami *burnout* (DHR Global, 2024), sementara 40% Generasi Z dan 35% Generasi Milenial melaporkan merasa tertekan hampir sepanjang waktu akibat pekerjaan mereka (Deloitte, 2024). WHO memperkirakan depresi dan kecemasan menyebabkan hilangnya 12 miliar hari kerja per tahun dengan kerugian produktivitas mencapai US\$1 triliun (World Health Organization, 2024). Laporan WRI 2024 mengungkapkan bahwa hanya 28% pekerja pengetahuan secara global memiliki hubungan yang sehat dengan pekerjaannya, sementara tuntutan dan ekspektasi perusahaan terhadap karyawan terus meningkat (HP, 2024). Kondisi ini semakin diperparah oleh meningkatnya intensitas penggunaan teknologi digital di tempat kerja, yang pada satu sisi membuka peluang fleksibilitas dan efisiensi, namun pada sisi lain menciptakan tekanan baru berupa tuntutan ketersediaan digital yang tidak mengenal batas waktu. Fenomena *always-on culture* atau budaya selalu terhubung membuat karyawan merasa harus tersedia setiap saat melalui perangkat digital, yang pada akhirnya mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan pribadi serta memperburuk kondisi psikologis mereka secara keseluruhan (Abeele, 2021). Tekanan berlapis ini, yang berasal dari tuntutan kerja konvensional sekaligus tuntutan adaptasi digital yang terus berkembang, menciptakan kondisi yang rentan bagi munculnya berbagai masalah psikologis di tempat kerja, termasuk fenomena yang dikenal sebagai *Impostor Syndrome*.

Di tengah pesatnya transformasi digital, *Digital Well-Being* menjadi konstruk yang semakin relevan untuk dikaji. JISC (2024) mendefinisikan *Digital Well-Being* sebagai kondisi di mana individu mampu mencapai keseimbangan yang sehat dalam hubungannya dengan teknologi sehingga penggunaan perangkat digital tidak mengganggu kesehatan mental dan kualitas hidupnya. Arslankara et al. (2022) memperluas definisi ini dengan menekankan bahwa *Digital Well-Being* mencakup dimensi hedonis maupun eudaimonik dari pengalaman digital, di mana

individu tidak hanya terbebas dari dampak negatif teknologi, tetapi juga mampu memperoleh pengalaman positif dan bermakna dari penggunaan teknologi sehari-hari. Arslankara et al. (2022) mengonseptualisasikan *Digital Well-Being* ke dalam tiga dimensi utama, yaitu *digital satisfaction* (keselarasan dan perasaan positif saat menggunakan teknologi), *safe and responsible behavior* (perilaku aman dan bertanggung jawab dalam lingkungan digital), serta *digital wellness* (kondisi emosional-psikologis individu dalam berinteraksi dengan teknologi). Ketiga dimensi ini mencerminkan bahwa pencapaian *Digital Well-Being* yang optimal membutuhkan keseimbangan antara aspek kognitif, afektif, dan perilaku dalam interaksi individu dengan teknologi. Abeele (2021) menambahkan bahwa *Digital Well-Being* bersifat dinamis dan bergantung pada konteks, sehingga dipengaruhi tidak hanya oleh faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan budaya kerja, tetapi juga oleh faktor internal seperti kondisi psikologis individu. Gui et al. (2017) mengidentifikasi bahwa individu dengan kesejahteraan digital yang buruk cenderung mengalami *technostress*, yaitu stres yang timbul akibat ketidakmampuan mengatasi tuntutan teknologi, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Rendahnya *Digital Well-Being* pada karyawan juga dapat memicu kelelahan digital, kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta penurunan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja (Abeele, 2021; Gui et al., 2017). Kondisi ini menegaskan bahwa *Digital Well-Being* bukan hanya isu personal, melainkan juga isu organisasional yang berdampak langsung pada performa, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Digital Well-Being* karyawan menjadi sangat penting, baik bagi individu maupun bagi organisasi dalam merancang lingkungan kerja digital yang sehat dan produktif.

Salah satu faktor psikologis internal yang diduga berperan terhadap *Digital Well-Being* adalah *Impostor Syndrome*. Pertama kali diidentifikasi oleh Clance & Imes (1978), *Impostor Syndrome* adalah pengalaman internal di mana individu secara terus-menerus meragukan kemampuannya dan merasa tidak pantas atas pencapaian yang diraih, meskipun terdapat bukti objektif atas kompetensinya. Clance (1985) menegaskan bahwa *Impostor Syndrome* bukan merupakan gangguan mental klinis yang terdiagnosis, melainkan pola berpikir maladaptif yang dapat memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk performa dan kesejahteraan di tempat kerja. Kesuksesan diatribusikan pada keberuntungan atau faktor eksternal, bukan kemampuan diri sendiri, sehingga individu dengan *Impostor Syndrome* seringkali terjebak dalam siklus keraguan diri yang tidak berkesudahan meskipun mereka terus mencapai hasil yang baik. Tewfik (2022) mendefinisikannya sebagai keyakinan yang menetap bahwa individu tidak sepintar atau sekompeten yang orang lain kira, disertai ketakutan bahwa kepalsuan tersebut sewaktu-waktu akan terbongkar. Fahlevi et al. (2025) mengoperasionalkan *Impostor Syndrome* ke dalam enam aspek, yaitu *competence doubt* (keraguan terhadap kompetensi), *work style* (gaya kerja yang perfeksionis atau prokrastinasi), *alienation* (alienasi dari lingkungan profesional), *self-other divergence* (kecenderungan menganggap orang lain lebih kompeten), *ambition* (ambisi yang didorong oleh ketakutan akan kegagalan), dan *need for sympathy* (kebutuhan akan dukungan eksternal). Hingga 70% individu pernah mengalaminya setidaknya sekali dalam hidup (Tewfik, 2022), dan dampaknya pada karyawan sangat luas, mencakup penurunan produktivitas, hambatan kolaborasi, peningkatan *turnover intention*, stres, kecemasan, hingga kelelahan emosional (Chandra et al., 2025). Kondisi ini menjadikan *Impostor Syndrome* sebagai salah satu fenomena psikologis yang paling relevan untuk dikaji dalam konteks tempat kerja modern, terutama di era digital yang semakin menuntut karyawan untuk terus membuktikan kompetensi mereka melalui berbagai platform dan medium digital.

Dalam konteks lingkungan kerja yang semakin digital, karakteristik *Impostor Syndrome* diduga mendorong karyawan untuk terus terhubung secara digital sebagai bentuk kompensasi atas rasa tidak kompeten yang mereka rasakan. Karyawan dengan *Impostor Syndrome* tinggi cenderung merasa perlu selalu merespons pesan dengan cepat, bekerja melebihi jam kerja normal, dan sulit melepaskan diri dari perangkat kerja karena takut dianggap tidak produktif atau tidak kompeten oleh rekan kerja maupun atasan. Kecenderungan untuk bekerja secara berlebihan dan membuktikan diri ini, yang merupakan salah satu manifestasi dari aspek *work style* dalam *Impostor Syndrome*, secara langsung bertentangan dengan prinsip *Digital Well-Being* yang menekankan penggunaan teknologi secara seimbang, aman, dan bertanggung jawab. Selain itu, aspek *alienation* dalam *Impostor Syndrome* yang membuat individu merasa tidak benar-benar diterima dalam lingkungan profesional dapat mendorong penggunaan platform digital sebagai sarana untuk membangun citra kompetensi yang tidak mencerminkan keyakinan diri yang sesungguhnya, yang pada akhirnya memperburuk kondisi psikologis individu di ruang digital. Penelitian Marder et al. (2024) menunjukkan bahwa *impostor thoughts* yang dipicu oleh interaksi di platform digital profesional menghasilkan emosi negatif yang berdampak pada *well-being* individu. Meski demikian, literatur yang ada cenderung menempatkan *Impostor Syndrome* sebagai konsekuensi dari penggunaan teknologi, bukan sebagai prediktor yang aktif memengaruhi kesejahteraan digital. *Scoping review* Chandra et al. (2025) mengidentifikasi 17 dampak *Impostor Syndrome* pada karyawan, namun tidak satu pun menyentuh *Digital Well-Being* sebagai konstruk spesifik. Kesenjangan ini penting untuk diisi mengingat meningkatnya prevalensi *Impostor Syndrome* di kalangan pekerja dan semakin tingginya tuntutan adaptasi digital di dunia kerja.

Penelitian ini bertujuan menguji peran *Impostor Syndrome* terhadap *Digital Well-Being* pada karyawan, sehingga memberikan kontribusi empiris yang mengisi kesenjangan dalam literatur yang ada. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang hubungan antara kondisi psikologis internal karyawan dengan kesejahteraan digital mereka, sekaligus membalik arah hubungan yang selama ini lebih banyak dikaji dalam literatur dengan menempatkan *Impostor Syndrome* sebagai prediktor aktif, bukan sekadar konsekuensi, dari pengalaman digital. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi dalam merancang program intervensi yang berfokus pada pengurangan *Impostor Syndrome* sebagai upaya meningkatkan *Digital Well-Being* karyawan secara keseluruhan, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja digital yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif prediktif dengan desain *cross-sectional*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antar variabel secara empiris menggunakan data numerik dan analisis statistik (Creswell, 2014). Partisipan berjumlah 207 karyawan yang dipilih melalui *convenience sampling* dengan kriteria inklusi: berstatus karyawan tetap atau kontrak di perusahaan swasta atau instansi pemerintahan di Indonesia, telah bekerja minimal enam bulan, berusia minimal 18 tahun, dan menggunakan perangkat digital dalam aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan yang sedang dalam masa cuti panjang atau bekerja di sektor informal dieksklusi dari penelitian. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rekomendasi Hair et al. (2014) yang menyarankan minimal 5 hingga 10 kali jumlah item, sehingga dengan total 42 item dari kedua skala dibutuhkan minimal 210 partisipan. Data dikumpulkan secara daring melalui Google Forms yang disebarakan melalui WhatsApp, LinkedIn, Instagram, dan surel selama periode 1-3 minggu. Sebelum analisis, data dibersihkan dari jawaban tidak serius seperti *straight-lining* untuk memastikan kualitas data yang digunakan.

Digital Well-Being diukur menggunakan *Digital Well-Being Scale* (DWBS) yang dikembangkan oleh Arslankara et al. (2022), terdiri dari 12 item yang mencakup tiga dimensi: *digital satisfaction*, *safe and responsible behavior*, dan *digital wellness*, dengan skala Likert 1-5 (1 = tidak mencerminkan sama sekali, 5 = sepenuhnya mencerminkan). Item *unfavourable* diskor secara *reverse*. Hasil CFA menunjukkan model *fit* yang sangat baik: CFI = 0.996, TLI = 0.994, RMSEA = 0.014, SRMR = 0.044, GFI = 0.967, $\chi^2(41) = 42.782$, $p = 0.395$. Pemeriksaan terhadap nilai AVE dan reliabilitas per dimensi disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Nilai AVE dan Reliabilitas DWBS

Dimensi	AVE	ω	α
<i>Responsible</i>	0.434	0.764	0.733
<i>Satisfaction</i>	0.330	0.741	0.363
<i>Wellness</i>	0.277	0.031	-0.137
Total		0.560	0.532

Catatan. Ambang batas AVE yang direkomendasikan ≥ 0.50 ; ambang batas reliabilitas yang direkomendasikan ≥ 0.70 .

Berdasarkan Tabel 1, nilai AVE ketiga dimensi berada di bawah 0.50. Dimensi *safe and responsible behavior* menunjukkan reliabilitas yang memadai ($\omega = 0.764$; $\alpha = 0.733$) dan *digital satisfaction* ($\omega = 0.741$), namun dimensi *digital wellness* menunjukkan reliabilitas yang sangat rendah ($\omega = 0.031$; $\alpha = -0.137$) akibat *factor loadings* negatif pada item W11 dan W12, yang kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks budaya antara sampel asal pengembangan skala di Turki dengan sampel karyawan Indonesia dalam penelitian ini. Reliabilitas total skala berada pada level moderat ($\omega = 0.560$; $\alpha = 0.532$). Mengingat kondisi tersebut, analisis menggunakan total skor DWBS sebagai satu kesatuan pengukuran dan mencatat keterbatasan ini sebagai limitasi penelitian.

Impostor Syndrome diukur menggunakan *Impostor Profile 30* (IPP30) adaptasi Fahlevi et al. (2025), terdiri dari 30 item yang mengukur enam aspek: *competence doubt*, *work style*, *alienation*, *self-other divergence*, *ambition*, dan *need for sympathy*, dengan skala 1-10 (1 = sangat tidak sesuai, 10 = sangat sesuai). Tiga item *unfavourable* diskor secara *reverse*. Hasil CFA menunjukkan model *fit* yang baik: CFI = 0.996, TLI = 0.994, RMSEA = 0.008, SRMR = 0.057, GFI = 0.990, $\chi^2(333) = 337.407$, $p = 0.422$. Pemeriksaan terhadap nilai AVE dan reliabilitas per faktor disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Nilai AVE dan Reliabilitas IPP30

Dimensi	AVE	ω	α
<i>Competence Doubt</i> (CD)	0.227	0.717	0.748
<i>Work Style</i> (WS)	0.192	0.560	0.465
<i>Alienation</i> (Al)	0.475	0.810	0.609
<i>Self-Other Divergence</i> (SOD)	0.143	0.376	0.422
<i>Ambition</i> (Am)	0.171	0.303	0.399
<i>Need for Sympathy</i> (NFS)	0.192	0.320	0.430
Total		0.675	0.674

Catatan. Ambang batas AVE yang direkomendasikan ≥ 0.50 ; ambang batas reliabilitas yang direkomendasikan ≥ 0.70 .

Berdasarkan Tabel 2, nilai AVE pada seluruh faktor berada di bawah ambang batas 0.50, mengindikasikan bahwa validitas konvergen per faktor belum sepenuhnya terpenuhi. Hanya faktor *alienation* yang mencapai nilai reliabilitas memadai ($\omega = 0.810$), sementara faktor lainnya berada di bawah 0.70. Reliabilitas total skala berada pada level moderat ($\omega = 0.675$; $\alpha = 0.674$). Mengingat kondisi tersebut, analisis menggunakan total skor IPP30 sebagai satu kesatuan pengukuran untuk menjaga integritas pengukuran. Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi regresi yang mencakup uji normalitas residual melalui histogram dan Q-Q plot, uji linearitas dan homoskedastisitas melalui *plot Residuals vs. Predicted*, serta uji autokorelasi menggunakan statistik Durbin-Watson. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak JASP.

3. Hasil dan Diskusi

Partisipan dalam penelitian ini mencerminkan keragaman demografis yang cukup representatif. Karakteristik lengkap partisipan disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Partisipan (N = 207)

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	20-29 tahun	148	71.5
	30-39 tahun	35	16.9
	40-49 tahun	21	10.1
	50-59 tahun	3	1.4
Jenis Kelamin	Perempuan	106	51.2
	Laki-laki	101	48.8
Pendidikan Terakhir	SMA/ sederajat	18	8.7
	Diploma	53	25.6
	Strata 1	100	48.3
	Strata 2	32	15.5
	Strata 3	4	1.9
Masa Kerja	1-2 tahun	24	11.6
	2-3 tahun	44	21.3
	3-4 tahun	70	33.8
	4-5 tahun	23	11.1
	>5 tahun	46	22.2
Jabatan/Posisi	Staf/Pelaksana	117	56.5
	Supervisor/Ketua Tim	56	27.1
	Manager	19	9.2

	Direktur	15	7.2
Status Karyawan	Karyawan Tetap	114	55.1
	Karyawan Kontrak	93	44.9

Berdasarkan Tabel 3, partisipan didominasi kelompok usia 20-29 tahun (71.5%), yang mencerminkan bahwa sebagian besar berada pada fase awal karier di mana tekanan untuk membuktikan kompetensi dan adaptasi terhadap lingkungan kerja digital relatif tinggi. Proporsi perempuan (51.2%) dan laki-laki (48.8%) relatif seimbang, sehingga temuan penelitian ini tidak terlalu condong pada salah satu kelompok gender. Dari sisi pendidikan, lulusan Strata 1 mendominasi (48.3%), diikuti Diploma (25.6%), yang mencerminkan bahwa sebagian besar partisipan memiliki latar belakang pendidikan formal yang memadai untuk konteks pekerjaan berbasis digital. Sebagian besar menduduki posisi Staf/Pelaksana (56.5%) dan berstatus karyawan tetap (55.1%), dengan masa kerja terbanyak pada rentang 3-4 tahun (33.8%). Komposisi demografis ini mengindikasikan bahwa sampel penelitian didominasi oleh karyawan muda dengan pengalaman kerja menengah yang aktif menggunakan teknologi digital dalam keseharian kerja mereka, sehingga relevan untuk dikaji dalam konteks *Digital Well-Being* dan *Impostor Syndrome*.

Partisipan dalam penelitian ini mencerminkan keragaman demografis yang cukup representatif. Berdasarkan usia, partisipan didominasi kelompok 20-29 tahun (71.5%), yang mencerminkan bahwa sebagian besar berada pada fase awal karier di mana tekanan untuk membuktikan kompetensi dan adaptasi terhadap lingkungan kerja digital relatif tinggi. Proporsi perempuan (51.2%) dan laki-laki (48.8%) relatif seimbang, sehingga temuan penelitian ini tidak terlalu condong pada salah satu kelompok gender. Dari sisi pendidikan, lulusan Strata 1 mendominasi (48.3%), diikuti Diploma (25.6%), yang mencerminkan bahwa sebagian besar partisipan memiliki latar belakang pendidikan formal yang memadai untuk konteks pekerjaan berbasis digital. Sebagian besar menduduki posisi Staf/Pelaksana (56.5%) dan berstatus karyawan tetap (55.1%), dengan masa kerja terbanyak pada rentang 3-4 tahun (33.8%). Komposisi demografis ini mengindikasikan bahwa sampel penelitian didominasi oleh karyawan muda dengan pengalaman kerja menengah yang aktif menggunakan teknologi digital dalam keseharian kerja mereka, sehingga relevan untuk dikaji dalam konteks *Digital Well-Being* dan *Impostor Syndrome*.

Tingkat *Digital Well-Being* partisipan berada pada kategori sedang ($M = 41.918$, $SD = 4.574$) berdasarkan norma hipotetik dengan rentang skor teoritis 12-60, mean hipotetik 36, dan standar deviasi hipotetik 8. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara rata-rata karyawan dalam sampel ini belum sepenuhnya mencapai kesejahteraan digital yang optimal. Mereka cenderung menggunakan teknologi dengan tingkat kepuasan dan kenyamanan yang moderat, namun belum sepenuhnya mampu mengelola penggunaan teknologi secara seimbang dan bertanggung jawab. Tingkat *Impostor Syndrome* juga berada pada kategori sedang ($M = 164.227$, $SD = 22.594$) berdasarkan norma hipotetik dengan rentang skor teoritis 30-300, mean hipotetik 165, dan standar deviasi hipotetik 45, yang berarti sebagian besar karyawan mengalami perasaan tidak kompeten pada tingkat yang moderat namun tetap signifikan dalam kehidupan kerja mereka sehari-hari. Kombinasi kedua temuan deskriptif ini mengindikasikan bahwa *Impostor Syndrome* yang moderat pun sudah cukup untuk berkontribusi pada penurunan kesejahteraan digital karyawan, dan bahwa intervensi yang menargetkan *Impostor Syndrome* berpotensi meningkatkan *Digital Well-Being* secara bersamaan.

Sebelum uji hipotesis, dilakukan pemeriksaan asumsi regresi. Uji normalitas residual melalui histogram dan Q-Q plot menunjukkan distribusi yang mendekati normal, didukung hasil uji Shapiro-Wilk yang tidak signifikan untuk skor DWBS ($W = 0.988$, $p = 0.094$) maupun IPP30 ($W = 0.988$, $p = 0.082$). Pemeriksaan *plot Residuals vs. Predicted* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol tanpa pola melengkung yang sistematis, mengindikasikan terpenuhinya asumsi linearitas dan homoskedastisitas. Uji autokorelasi menggunakan statistik Durbin-Watson menunjukkan nilai 1.964 ($p = 0.785$), yang berada dalam rentang 1.5-2.5 dan tidak signifikan, sehingga asumsi bebas autokorelasi terpenuhi. Dengan seluruh asumsi terpenuhi, analisis regresi linear sederhana dapat dilanjutkan dengan keyakinan bahwa hasil yang diperoleh valid dan dapat diinterpretasikan secara tepat. Hasil analisis disajikan pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4. Ringkasan Model Regresi Linear Sederhana

R	R ²	Adjusted R ²	F	df	p
0.238	0.057	0.052	12.358	(1, 205)	< .001

Tabel 5. Koefisien Regresi *Impostor Syndrome* terhadap *Digital Well-Being*

	R ²	Adjusted R ²	F	df	p
Konstanta	49.845	2.276		21.899	< .001
<i>Impostor Syndrome</i>	-0.048	0.014	-0.238	-3.515	< .001

Catatan. N = 207; df = (1, 205).

Model regresi secara keseluruhan signifikan, $F(1, 205) = 12.358$, $p < .001$, dengan koefisien determinasi $R^2 = 0.057$ dan $Adjusted R^2 = 0.052$. *Impostor Syndrome* berperan secara signifikan dan negatif terhadap *Digital Well-Being* ($\beta = -0.238$, $p < .001$), yang berarti semakin tinggi *Impostor Syndrome*, semakin rendah *Digital Well-Being* karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

Model regresi secara keseluruhan signifikan, $F(1, 205) = 12.358$, $p < .001$, dengan koefisien determinasi $R^2 = 0.057$ dan $Adjusted R^2 = 0.052$, yang berarti *Impostor Syndrome* mampu menjelaskan 5.7% varians *Digital Well-Being* pada karyawan. Koefisien regresi menunjukkan nilai $B = -0.048$ ($SE = 0.014$) dan koefisien terstandarisasi $\beta = -0.238$, $t(205) = -3.515$, $p < .001$. Arah hubungan yang negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Impostor Syndrome*, semakin rendah *Digital Well-Being* karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

Temuan ini dapat dipahami melalui karakteristik utama *Impostor Syndrome*, yakni keraguan terhadap kompetensi diri, dorongan untuk terus membuktikan diri, dan kecemasan kronis terhadap penilaian orang lain (Clance & Imes, 1978; Fahlevi et al., 2025). Dalam konteks lingkungan kerja yang semakin digital, karakteristik tersebut diduga mendorong karyawan untuk terus terhubung secara digital sebagai bentuk kompensasi atas rasa tidak kompeten yang mereka rasakan. Karyawan dengan *Impostor Syndrome* tinggi cenderung merasa perlu selalu merespons pesan dengan cepat, bekerja melebihi jam kerja normal, dan sulit melepaskan diri dari perangkat kerja karena takut dianggap tidak produktif atau tidak kompeten oleh rekan kerja maupun atasan. Aspek *competence doubt* dalam *Impostor Syndrome* mendorong individu untuk terus mencari validasi eksternal melalui aktivitas digital yang berlebihan, sementara aspek *work style* yang ditandai dengan perfeksionisme mendorong karyawan untuk terus memeriksa dan menyempurnakan pekerjaan mereka jauh melampaui jam kerja yang seharusnya. Aspek *alienation* yang membuat individu merasa tidak benar-benar diterima di lingkungan profesional juga dapat mendorong penggunaan platform digital sebagai sarana membangun citra kompetensi yang tidak mencerminkan keyakinan diri yang sesungguhnya. Perilaku *always-on* ini pada gilirannya mengganggu keseimbangan penggunaan teknologi, menurunkan kepuasan digital, dan memperburuk kondisi emosional-psikologis saat berinteraksi dengan perangkat digital, yang keseluruhannya merupakan komponen dari *Digital Well-Being* sebagaimana dioperasionalkan oleh Arslankara et al. (2022). Dengan kata lain, *Impostor Syndrome* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis secara umum, tetapi juga secara spesifik merusak keseimbangan individu dalam ruang digital, menjadikannya prediktor yang relevan untuk dikaji dalam konteks *Digital Well-Being*.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Marder et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *impostor thoughts* yang dipicu oleh penggunaan platform digital profesional seperti LinkedIn menghasilkan emosi negatif yang berdampak pada *well-being* individu. Dalam penelitian tersebut, interaksi di platform digital profesional memperparah perasaan tidak kompeten pada individu dengan *Impostor Syndrome*, yang kemudian berdampak negatif pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Meskipun penelitian Marder et al. (2024) menempatkan *Impostor Syndrome* sebagai konsekuensi dari penggunaan teknologi, temuan penelitian ini memperluas pemahaman tersebut dengan menunjukkan bahwa *Impostor Syndrome* juga dapat berperan sebagai prediktor yang aktif membentuk pengalaman digital seseorang. Hal ini mengisi kesenjangan dalam literatur yang sebelumnya lebih banyak menempatkan *Impostor Syndrome* sebagai variabel mediasi atau konsekuensi, bukan sebagai prediktor aktif yang membentuk kualitas interaksi individu dengan teknologi. Hubungan antara *Impostor Syndrome* dan *Digital Well-Being* tampaknya bersifat bidireksional, di mana *Impostor Syndrome* dapat dipicu oleh penggunaan teknologi, namun pada saat yang sama juga turut membentuk bagaimana individu mengalami dan mengelola kehidupan

digitalnya. Pemahaman tentang dinamika bidireksional ini penting untuk dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya, mengingat implikasinya yang signifikan bagi desain intervensi di tempat kerja digital.

Dari sisi deskriptif, rata-rata tingkat *Digital Well-Being* partisipan berada pada kategori sedang ($M = 41.918$), yang mengindikasikan bahwa karyawan secara umum belum sepenuhnya mencapai kesejahteraan digital yang optimal. Kondisi sedang ini mencerminkan bahwa meskipun karyawan mampu berfungsi secara digital, mereka belum mencapai tingkat kepuasan, keamanan, dan kesejahteraan emosional yang ideal dalam interaksi mereka dengan teknologi. Rata-rata tingkat *Impostor Syndrome* yang juga berada pada kategori sedang ($M = 164.227$) mengindikasikan bahwa perasaan tidak kompeten yang dialami karyawan, meskipun tidak ekstrem, cukup signifikan untuk memengaruhi pengalaman digital mereka sehari-hari. Kenyataan bahwa kedua variabel berada pada kategori sedang namun hubungan di antara keduanya tetap signifikan secara statistik menunjukkan bahwa bahkan *Impostor Syndrome* pada tingkat moderat sudah cukup untuk menekan *Digital Well-Being* karyawan secara bermakna, yang memiliki implikasi penting bagi program pencegahan dan intervensi di perusahaan.

Kontribusi *Impostor Syndrome* terhadap *Digital Well-Being* sebesar 5.7% menunjukkan bahwa masih terdapat 94.3% varians *Digital Well-Being* yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat meliputi dukungan sosial di tempat kerja, kebijakan perusahaan terkait penggunaan teknologi, kompetensi digital individu, regulasi emosi, maupun karakteristik kepribadian lainnya (Abeele, 2021; Gui et al., 2017). Regulasi emosi, misalnya, diduga memainkan peran penting sebagai moderator dalam hubungan antara *Impostor Syndrome* dan *Digital Well-Being*, di mana karyawan dengan kemampuan regulasi emosi yang baik mungkin lebih mampu mengelola dampak negatif *Impostor Syndrome* terhadap pengalaman digital mereka. Demikian pula, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat berfungsi sebagai penyangga yang mengurangi dampak negatif *Impostor Syndrome* pada *Digital Well-Being*, mengingat bahwa salah satu aspek *Impostor Syndrome* yaitu *need for sympathy* mencerminkan kebutuhan individu akan dukungan dan pengakuan dari orang lain. Meski kontribusinya tergolong kecil, keberadaan *Impostor Syndrome* sebagai prediktor signifikan *Digital Well-Being* membuka arah penelitian baru yang sebelumnya belum banyak dieksplorasi. Hal ini mengindikasikan bahwa *Impostor Syndrome* merupakan salah satu prediktor yang relevan namun tidak tunggal dalam membentuk *Digital Well-Being* karyawan, sehingga penelitian lanjutan yang melibatkan variabel-variabel lain sebagai prediktor tambahan, mediator, atau moderator sangat diperlukan untuk membangun pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang membentuk kesejahteraan digital karyawan di era transformasi digital.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Impostor Syndrome* terbukti berperan secara signifikan dan negatif terhadap *Digital Well-Being* pada karyawan ($\beta = -0.238$, $p < .001$, $R^2 = 0.057$), yang berarti semakin tinggi *Impostor Syndrome*, semakin rendah *Digital Well-Being* yang dimiliki karyawan. Rata-rata tingkat *Digital Well-Being* dan *Impostor Syndrome* partisipan keduanya berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa *Impostor Syndrome* yang moderat pun sudah cukup untuk menekan tingkat kesejahteraan digital karyawan secara bermakna. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi psikologis internal karyawan, khususnya pola berpikir maladaptif seperti *Impostor Syndrome*, memiliki peran yang nyata dalam membentuk kualitas pengalaman digital mereka di tempat kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang signifikan dengan menempatkan *Impostor Syndrome* sebagai prediktor aktif *Digital Well-Being*, mengisi kesenjangan literatur yang sebelumnya lebih banyak menempatkannya sebagai konsekuensi dari penggunaan teknologi. Temuan ini membuka perspektif baru dalam memahami dinamika *Digital Well-Being* di tempat kerja, di mana kondisi psikologis internal karyawan perlu mendapat perhatian yang sama besarnya dengan faktor-faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan infrastruktur teknologi. Selain itu, penelitian ini turut berkontribusi pada pengembangan literatur *Impostor Syndrome* di Indonesia, mengingat masih terbatasnya penelitian empiris tentang fenomena ini pada konteks karyawan Indonesia. Bagi organisasi, temuan ini menggarisbawahi pentingnya merancang program intervensi yang berfokus pada pengurangan *Impostor Syndrome* di tempat kerja, seperti pelatihan kesadaran diri, *mentoring*, atau konseling psikologis, sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan digital karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang aman secara psikologis, di mana karyawan merasa nyaman mengakui keterbatasan dan meminta bantuan tanpa takut dinilai tidak kompeten, juga perlu dibangun sebagai fondasi bagi *Digital Well-Being* yang lebih baik. Bagi manajer dan pemimpin tim, pemahaman tentang *Impostor Syndrome* dan dampaknya terhadap perilaku digital karyawan dapat membantu merancang kebijakan penggunaan teknologi yang lebih humanis dan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan. Meski demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, kontribusi *Impostor Syndrome* terhadap *Digital Well-Being* yang sebesar 5.7% menunjukkan bahwa masih terdapat banyak faktor lain yang belum

dieksplorasi, seperti regulasi emosi, dukungan sosial, dan kompetensi digital individu. Kedua, penggunaan *convenience sampling* dan desain *cross-sectional* membatasi generalisasi temuan dan penarikan kesimpulan kausalitas yang kuat. Ketiga, dimensi *digital wellness* pada DWBS menunjukkan reliabilitas yang sangat rendah pada sampel karyawan Indonesia, yang mengindikasikan perlunya adaptasi lintas budaya yang lebih mendalam untuk instrumen ini. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melibatkan variabel mediator atau moderator seperti regulasi emosi dan dukungan sosial, menggunakan desain longitudinal untuk memperkuat kesimpulan kausalitas, serta memperluas sampel ke berbagai sektor industri dan latar belakang budaya untuk meningkatkan generalisasi temuan dan memperdalam pemahaman tentang dinamika *Impostor Syndrome* dan *Digital Well-Being* di tempat kerja Indonesia.

Referensi

1. Abeele, M. M. P. V. (2021). Digital Wellbeing as a Dynamic Construct. *Communication Theory*, 31(4), 932–955. <https://doi.org/10.1093/ct/ctaa024>
2. Arslankara, V. B., Demir, A., Öztas, Ö., & Usta, E. (2022). Digital Well-Being Scale Validity and Reliability Study. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, 4(2), 263–274. <https://doi.org/10.51535/tell.1206193>
3. Chandra, N., Zamralita, & Fahlevi, R. (2025). A Scoping Review: Exploration of the Impacts of Impostor Syndrome Among Employees. *International Journal of Application on Social Science and Humanities*, 3(3), 163–169. <https://doi.org/10.24912/ijassh.v3i3.35296>
4. Clance, P. R. (1985). *The Impostor Phenomenon: Overcoming the Fear That Haunts Your Success*. Peachtree Publishers.
5. Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
6. Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE.
7. Deloitte. (2024). 2024 Gen Z and Millennial Survey. <https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/deloitte-gen-z-millennial-survey.html>
8. DHR Global. (2024). *Balancing Engagement & Burnout: What DHR Global's 2024 Report Reveals*. <https://www.dhrglobal.com/insights/balancing-engagement-burnout-what-dhr-globals-2024-report-reveals/>
9. Fahlevi, R., Hinduan, Z. R., Sulastiana, M., & Fitriana, E. (2025). *Blueprint Alat Ukur Impostor Profile 30 (IPP30)*.
10. Gui, M., Fasoli, M., & Carradore, R. (2017). “Digital Well-Being”. Developing a New Theoretical Tool For Media Literacy Research. *Italian Journal of Sociology of Education*, 9(1), 27–56. https://www.researchgate.net/publication/317958620_Digital_Well-Being_Developing_a_New_Theoretical_Tool_For_Media_Literacy_Research
11. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
12. HP. (2024). *HP's 2024 Work Relationship Index*. https://www.hp.com/content/dam/sites/worldwide/apps/work-relationship-index/reports/work-relationship-index-2024/us-en_work-relationship-index-2024.pdf
13. JISC. (2024). *Digital Wellbeing*. <https://digitalcapability.jisc.ac.uk/what-is-digital-capability/digital-wellbeing/>
14. Marder, B., Javornik, A., Qi, K., Oliver, S., Lavertu, L., & Cowan, K. (2024). Does LinkedIn cause imposter syndrome? An empirical examination of well-being and consumption-related effects. *Psychology & Marketing*, 41(3), 492–511. <https://doi.org/10.1002/mar.21926>
15. Tewfik, B. A. (2022). The Impostor Phenomenon Revisited: Examining the Relationship between Workplace Impostor Thoughts and Interpersonal Effectiveness at Work. *Academy of Management Journal*, 65(3), 988–1018. <https://doi.org/10.5465/amj.2020.1627>
16. World Health Organization. (2024). *Mental Health at Work*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>