Strategi Koping Karyawan untuk Beban Kognitif dan Konflik Interpersonal dalam Lingkungan Kerja Asinkron

Didit Darmawan[1]*, Aqil Permana[2], Ilham Ihsan[3], Arif Rachman Putra[4], Samsul Arifin[5]
[1,2,3,4,5] Universitas Sunan Giri Surabaya
[*] E-mail Korespondensi: dr.diditdarmawan@gmail.com

Information Article
History Article
Submission: 01-05-2026
Revision: 13-05-2026
Published: 13-05-2026

DOI Article:
10.24905/mlt.v6i2.414

A B S T R A K

Studi konseptual ini meneliti strategi penanggulangan karyawan untuk mengelola beban kognitif dan konflik interpersonal secara bersamaan dalam lingkungan kerja asinkron. Temuan mengungkapkan empat kuadran strategi berdasarkan pendekatan versus penghindaran dan fokus beban versus fokus konflik. Strategi pendekatan untuk beban kognitif, termasuk pengelompokan, penyaringan, dan pendelegasian, berhasil dengan disiplin dan dukungan tim. Strategi penghindaran untuk beban kognitif gagal karena hanya menunda masalah dan sering memicu konflik sekunder. Strategi pendekatan untuk konflik, termasuk klarifikasi eksplisit dan media yang kaya, berhasil dengan regulasi emosional. Strategi penghindaran untuk konflik gagal karena akumulasi kebencian terus tumbuh. Strategi tuntutan ganda yang berhasil mengintegrasikan kedua domain melalui manajemen batasan dan rotasi peran. Strategi yang gagal mengorbankan satu tuntutan untuk tuntutan lainnya secara ekstrem. Efektivitas bervariasi berdasarkan kapasitas kognitif, kecerdasan emosional, jenis pekerjaan, struktur tim, dan dukungan organisasi. Deteksi kegagalan dini dan strategi pemulihan pasca-stres tetap menjadi komponen penting namun sering diabaikan. Organisasi harus menyediakan pelatihan dan norma pendukung yang memungkinkan penanggulangan yang efektif. Tanpa dukungan organisasi, bahkan individu yang terampil pun akan kesulitan.

Kata Kunci: strategi mengatasi masalah, beban kognitif, konflik interpersonal, kerja asinkron, kesejahteraan karyawan

A B S T R A C T

This conceptual study examines employee coping strategies for managing cognitive load and interpersonal conflict simultaneously in asynchronous work environments. Findings reveal four strategy quadrants based on approach versus avoidance and load focus versus conflict focus. Approach strategies for cognitive load including batching, filtering, and delegation succeed with discipline and team support. Avoidance strategies for cognitive load fail because they merely delay problems and often trigger secondary conflicts. Approach strategies for conflict including explicit clarification and rich media succeed

Acknowledgment

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

with emotional regulation. Avoidance strategies for conflict fail because accumulated resentment grows. Successful dual demand strategies integrate both domains through boundary management and role rotation. Failed strategies sacrifice one demand for the other extremely. Effectiveness varies by cognitive capacity, emotional intelligence, job type, team structure, and organizational support. Early failure detection and restorative post stress strategies remain critical yet overlooked components. Organizations should provide training and supportive norms enabling effective coping. Without organizational support, even skilled individuals struggle.

Keywords: *coping strategies, cognitive load, interpersonal conflict, asynchronous work, employee well being*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja modern menuntut karyawan untuk terus menerus memproses informasi dalam jumlah besar dari berbagai sumber. Pesan elektronik, notifikasi dari platform kolaborasi, dokumen yang perlu dibaca, serta data yang harus dianalisis menciptakan beban kognitif yang melebihi kapasitas pemrosesan manusia. Karyawan harus menyaring mana informasi yang relevan, mengingat instruksi yang diberikan, dan menahan godaan untuk teralihkan oleh gangguan digital (Saleme, 2026). Kondisi ini diperparah oleh tuntutan untuk bekerja secara asinkron, di mana pesan dan permintaan datang di waktu yang berbeda tanpa pola yang dapat diprediksi. Seorang karyawan dapat memulai hari dengan puluhan pesan yang terakumulasi semalam, masing-masing memerlukan perhatian dan respons. Tuntutan kognitif yang terus menerus ini menguras energi mental yang terbatas, meninggalkan sedikit kapasitas untuk tugas tugas yang memerlukan konsentrasi tinggi. Kelelahan kognitif menjadi pengalaman sehari hari bagi banyak pekerja profesional (Lamsir, 2025). Mereka merasa otak mereka bekerja seperti komputer yang terlalu banyak program berjalan bersamaan, melambat, dan rentan terhadap kesalahan. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas tetapi juga kesejahteraan psikologis karyawan secara keseluruhan. Organisasi perlu menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan organisasional dalam menjaga kesejahteraan psikologis para pekerja di lingkungan modern (Darmawan, 2022).

Bersamaan dengan beban kognitif yang tinggi, karyawan juga harus menghadapi potensi konflik interpersonal yang melekat dalam kerja sama tim (Polzer & DeFilippis, 2020). Perbedaan pendapat tentang prioritas tugas, ketidaksepakatan tentang pembagian tanggung

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

jawab, serta gesekan akibat gaya komunikasi yang berbeda adalah bagian normal dari dinamika tim (Kubicek et al., 2021). Dalam lingkungan kerja asinkron, konflik ini dapat menjadi lebih rumit karena kurangnya isyarat non verbal yang membantu interpretasi pesan. Sebuah pesan yang dimaksudkan sebagai pertanyaan netral dapat dibaca sebagai kritik tajam oleh penerima. Ketegangan yang muncul tidak terselesaikan dengan cepat karena tidak ada kesempatan untuk klarifikasi langsung. Konflik yang dibiarkan berlarut dapat mengganggu koordinasi, menurunkan kualitas kolaborasi, dan menciptakan stres emosional bagi karyawan yang terlibat. Tekanan yang berasal dari beban kerja, konflik, dan stres kerja ini secara akumulatif dapat menurunkan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi (Widiyana & Darmawan, 2021). Stres dari konflik interpersonal ini kemudian bergabung dengan beban kognitif yang sudah ada, menciptakan tekanan ganda pada sumber daya mental karyawan yang terbatas. Selain itu, kejenuhan (burnout) yang timbul akibat stres yang berkepanjangan terbukti memiliki dampak negatif pada tingkat kepuasan karyawan (Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Situasi ini sangat menantang karena dua tuntutan yang berbeda ini memerlukan jenis respons yang berbeda. Beban kognitif memerlukan strategi untuk mengurangi input informasi, sementara konflik memerlukan strategi untuk memperbaiki hubungan dan komunikasi.

Beban kognitif yang berlebihan dalam lingkungan kerja asinkron berasal dari beberapa sumber yang saling memperkuat (Saleme, 2026). Sumber pertama adalah fragmentasi perhatian akibat gangguan dari berbagai kanal komunikasi yang aktif secara simultan (Kubicek et al., 2021). Seorang karyawan yang sedang fokus menyelesaikan laporan dapat terganggu oleh pesan singkat dari rekan satu tim, email dari manajer, dan notifikasi dari platform manajemen proyek. Setiap gangguan memerlukan waktu untuk kembali ke fokus awal, seringkali disebut sebagai biaya peralihan kognitif (Chuikova et al., 2026). Sumber kedua adalah tuntutan untuk selalu tersedia atau setidaknya merespons dengan cepat, yang menciptakan perasaan harus memeriksa pesan secara konstan. Karyawan merasa cemas jika tidak segera membalas, khawatir dianggap tidak bertanggung jawab atau tidak peduli. Sumber ketiga adalah inkonsistensi format dan saluran komunikasi yang digunakan oleh berbagai tim atau proyek. Informasi tentang topik yang sama mungkin tersebar di email, pesan instan, dokumen bersama, dan komentar di platform manajemen tugas. Karyawan harus mengingat di mana mencari informasi apa, menambah beban memori kerja (Gauselmann et al., 2022). Sumber keempat adalah komunikasi yang berlebihan di mana setiap orang merasa perlu mengirim pembaruan status atau konfirmasi untuk menunjukkan bahwa mereka bekerja. Penataan struktur beban kerja menjadi esensial untuk mengoptimalkan kapabilitas modal

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

manusia (Putra & Darmawan, 2026). Akumulasi dari semua sumber ini menghasilkan beban kognitif yang melebihi kemampuan adaptasi bawaan manusia.

Lingkungan kerja asinkron juga menciptakan kondisi yang memicu konflik interpersonal dengan cara yang unik (Yi-ming, 2024). Ketidakhadiran isyarat non verbal seperti ekspresi wajah, nada suara, dan bahasa tubuh menghilangkan informasi penting yang biasanya membantu penerima menafsirkan maksud pengirim. Sebuah kalimat yang diucapkan dengan nada santai dianggap sebagai lelucon, tetapi kalimat yang sama dalam teks dapat dianggap serius atau bahkan sarkastik. Kesalahan interpretasi ini seringkali tidak terdeteksi sampai konflik sudah berkembang. Selain itu, keterlambatan respons dalam komunikasi asinkron dapat diartikan sebagai ketidakpedulian atau penghindaran, padahal penyebabnya bisa sesederhana karyawan sedang fokus pada tugas lain. Orang cenderung menarik kesimpulan negatif tentang perilaku orang lain ketika informasi tidak lengkap, sebuah bias yang dikenal sebagai atribusi permusuhan. Masalah persepsi ini juga kerap muncul yang menghadapi tantangan diskriminasi rasial serta dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis (Pakpahan et al., 2022). Dalam kerja tim, keputusan yang dibuat tanpa konsultasi dapat memicu kemarahan meskipun sebenarnya tidak ada niat untuk mengesampingkan orang lain. Efektivitas tim dalam menghadapi keragaman tersebut sangat bergantung pada implementasi kepemimpinan situasional yang tepat (Gardi et al., 2024). Proses klarifikasi untuk menyelesaikan kesalahpahaman menjadi lebih lambat dan lebih sulit karena tidak ada kesempatan untuk percakapan spontan. Konflik yang dalam pengaturan tatap muka dapat diselesaikan dalam lima menit percakapan menjadi masalah yang berlarut berhari hari. Akumulasi konflik kecil yang tidak terselesaikan dapat meledak menjadi perselisihan besar yang merusak hubungan kerja. Ketidakteraturan dalam pengelolaan integrasi sosial ini bahkan dapat memicu tantangan tata kelola organisasi (Fariz, 2021).

Karyawan merespons tekanan ganda dari beban kognitif dan konflik interpersonal dengan berbagai strategi koping, yang tidak semuanya efektif (Selzer et al., 2021). Beberapa karyawan mencoba mengatasi beban kognitif dengan bekerja lebih lama, menghabiskan waktu di luar jam kerja normal untuk memproses informasi yang masuk. Strategi ini memberikan kelegaan jangka pendek tetapi menyebabkan kelelahan kronis yang justru menurunkan kapasitas kognitif dalam jangka panjang. Hubungan timbal balik antara stres dan pemilihan strategi koping merupakan aspek krusial dalam menjaga kesehatan mental pekerja (Darmawan & Djaelani, 2022). Karyawan lain mencoba membatasi akses terhadap informasi dengan hanya memeriksa pesan pada waktu tertentu dalam sehari. Strategi ini dapat mengurangi fragmentasi

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

perhatian tetapi berisiko melewatkan informasi penting atau dianggap tidak responsif oleh rekan kerja. Untuk mengatasi konflik, beberapa karyawan memilih untuk menghindari komunikasi dengan orang yang menjadi sumber ketegangan, berharap masalah akan hilang dengan sendirinya. Penghindaran seringkali memperburuk konflik karena masalah tidak terselesaikan dan kebencian terus tumbuh. Pola adaptasi ini dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dari perspektif sosiokultural (Oluwatoyin & Mardikaningsih, 2022). Karyawan lain mencoba konfrontasi langsung melalui pesan teks, yang seringkali memperburuk situasi karena nada yang salah dalam tulisan. Strategi koping yang gagal ini menciptakan lingkaran setan di mana upaya untuk mengatasi satu masalah memperburuk masalah yang lain. Beban kognitif meningkat karena energi mental terbuang untuk memikirkan konflik, dan konflik memburuk karena kapasitas kognitif yang tersisa tidak cukup untuk komunikasi yang efektif.

Keberhasilan strategi koping sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi secara akurat sumber tekanan yang mereka hadapi (Mohammad, 2025). Masalah yang sebenarnya berasal dari beban kognitif sering disalahartikan sebagai masalah konflik interpersonal, dan sebaliknya. Seorang karyawan yang merasa kewalahan dengan jumlah pesan yang masuk mungkin bereaksi dengan menarik diri dari komunikasi tim, yang kemudian diartikan oleh rekan kerja sebagai sikap tidak kooperatif. Konflik yang timbul kemudian direspons dengan penghindaran lebih lanjut, memperburuk situasi. Sebaliknya, ketegangan interpersonal yang sebenarnya dapat disalahartikan sebagai kelebihan beban kerja. Karyawan mungkin mencoba mengurangi beban dengan mendelegasikan tugas, padahal yang diperlukan adalah klarifikasi ekspektasi. Kemampuan meta kognitif untuk merefleksikan sumber tekanan merupakan keterampilan yang tidak dimiliki semua karyawan secara alami. Banyak orang bereaksi secara impulsif terhadap gejala daripada akar masalah. Upaya perbaikan kesejahteraan psikologis dapat dimulai dengan pengelolaan emosi yang efektif dalam rutinitas harian (Irfan & Darmawan, 2021). Strategi koping yang efektif memerlukan diagnosis yang tepat terlebih dahulu, yang dalam lingkungan kerja asinkron menjadi lebih sulit karena kurangnya umpan balik eksternal (Hwang, 2024). Tidak ada rekan kerja yang dengan jelas mengatakan bahwa perilaku seseorang mulai mengganggu orang lain. Tidak ada atasan yang secara langsung mengamati bahwa seseorang mulai menunjukkan tanda tanda kelelahan kognitif. Karyawan harus menjadi detektif atas kondisi mereka sendiri, sebuah tuntutan tambahan yang menambah beban.

Permasalahan utama adalah kesulitan karyawan dalam mengelola beban kognitif dan

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

konflik interpersonal secara simultan karena kedua tuntutan ini seringkali memerlukan strategi yang saling bertentangan. (Chen & Jiang, 2022) Mengurangi beban kognitif memerlukan pembatasan input informasi, yaitu mengurangi jumlah pesan yang dibaca dan direspons. Namun membatasi komunikasi dapat memicu konflik karena rekan kerja merasa diabaikan atau tidak dihargai. Sebaliknya, menyelesaikan konflik secara efektif memerlukan komunikasi yang lebih intensif, lebih sering, dan lebih eksplisit. Peningkatan komunikasi ini menambah beban kognitif pada saat kapasitas mental sedang rendah karena stres akibat konflik. Integrasi kualitas kehidupan kerja ke dalam manajemen sumber daya manusia menjadi dasar penting dalam mengevaluasi kinerja serta kesejahteraan karyawan (Eddine et al., 2021). Karyawan terjebak dalam dilema dua arah yang tidak mudah dipecahkan. Mereka dapat memprioritaskan pengurangan beban kognitif dengan risiko konflik yang memburuk, atau memprioritaskan penyelesaian konflik dengan risiko kelelahan kognitif. Banyak karyawan mencoba melakukan keduanya secara bersamaan dengan hasil yang mengecewakan. Mereka mengurangi frekuensi komunikasi secara umum tetapi meningkatkan kualitas komunikasi ketika berinteraksi. Pendekatan ini memerlukan disiplin tinggi dan kemampuan untuk mengatur prioritas secara fleksibel tergantung situasi. Sayangnya, tidak semua karyawan memiliki keterampilan ini, dan organisasi jarang menyediakan pelatihan yang diperlukan.

Permasalahan lain adalah ketidakmampuan banyak karyawan untuk mengenali bahwa strategi koping mereka tidak efektif sebelum terlambat. Tanda tanda awal seperti penurunan kepuasan kerja, peningkatan frekuensi kesalahan, atau perasaan lelah yang persisten sering diabaikan atau dinormalisasi sebagai bagian dari pekerjaan (Karakolias, 2025)**.** Dampak dari kejenuhanserta stres yang berkepanjangan terbukti menurunkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Karyawan mungkin menganggap bahwa semua orang mengalami hal yang sama, sehingga tidak perlu dikhawatirkan. Mereka terus menggunakan strategi yang sama meskipun strategi tersebut terbukti tidak membuahkan hasil. Lingkungan kerja asinkron menghilangkan isyarat sosial yang biasanya memicu introspeksi. Dalam kantor, seorang rekan yang melihat temannya bekerja lembur terus menerus dapat mengatakan bahwa ia terlihat kelelahan dan menyarankan istirahat. Dalam kerja jarak jauh, tidak ada yang melihat, tidak ada yang mengingatkan (Vijaykumar, 2025). Karyawan dapat terus mendorong diri mereka sendiri sampai titik kelelahan ekstrem tanpa ada intervensi. Kesejahteraan pekerja menjadi fondasi utama bagi stabilitas performa dalam organisasi modern yang berkelanjutan (Issalillah et al., 2025). Ketika strategi koping gagal, konsekuensinya tidak hanya dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan tetapi juga oleh tim dan organisasi secara

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

keseluruhan. Produktivitas menurun, kualitas pekerjaan menurun, dan tingkat perputaran karyawan meningkat. Biaya dari kegagalan strategi koping ini sangat besar namun sering tidak terlihat dalam laporan keuangan. Organisasi mungkin terus beroperasi dengan asumsi bahwa karyawan baik baik saja, padahal banyak yang sudah dalam kondisi mental yang rapuh.

Banyak organisasi telah mengadopsi kerja asinkron dan jarak jauh tanpa mempersiapkan karyawan untuk mengelola tuntutan kognitif dan interpersonal yang baru (Passlack, 2023). Penting bagi perusahaan untuk menyadari hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja serta dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan (Darmawan, 2022). Studi pustaka ini menjadi penting karena menyediakan kerangka untuk mengklasifikasikan strategi koping berdasarkan efektivitasnya dalam berbagai situasi. Para praktisi sumber daya manusia dan manajer memerlukan pemahaman tentang mana strategi yang cenderung berhasil dan mana yang cenderung gagal. Dunia akademisi juga membutuhkan sintesis pengetahuan tentang koping di lingkungan kerja modern yang semakin digital dan terfragmentasi. Hasil studi ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan program pelatihan resiliensi dan manajemen stres di tempat kerja. Konsultan organisasi yang mendampingi perusahaan dalam transisi ke kerja jarak jauh akan diuntungkan dengan peta strategi koping yang komprehensif. Penelitian lebih lanjut dapat dibangun di atas fondasi yang disediakan oleh studi pustaka ini untuk menguji intervensi intervensi spesifik.

Tujuan penulisan studi ini adalah untuk menguraikan secara konseptual berbagai strategi koping yang digunakan karyawan dalam menghadapi tuntutan ganda beban kognitif dan konflik interpersonal di lingkungan kerja asinkron. Penulisan ini bertujuan menyusun taksonomi strategi koping yang membedakan antara pendekatan yang cenderung berhasil dan yang cenderung gagal berdasarkan mekanisme kerjanya. Kontribusi teoretis dari studi ini adalah tersedianya kerangka sistematis untuk memahami koping ganda dalam lingkup kerja digital. Kontribusi praktisnya adalah memberikan panduan bagi karyawan dan manajer dalam memilih strategi yang tepat untuk situasi spesifik. Hasil studi ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perancang platform kerja digital dalam mengintegrasikan fitur pendukung koping.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian kepustakaan untuk memahami strategi koping karyawan dalam menghadapi beban kognitif dan konflik interpersonal secara simultan. Pendekatan kualitatif dipilih karena fenomena yang diteliti

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

melibatkan pengalaman subjektif karyawan, penilaian terhadap situasi, dan pilihan perilaku yang sangat dipengaruhi oleh konteks individual. Shipman (2014) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif unggul dalam mengeksplorasi makna yang diberikan partisipan terhadap pengalaman mereka, sesuatu yang tidak dapat ditangkap oleh angka angka statistik. Dalam studi ini, fenomena yang menjadi fokus adalah bagaimana karyawan yang bekerja dalam lingkungan asinkron menginterpretasikan tekanan yang mereka alami dan bagaimana interpretasi tersebut membentuk pilihan strategi koping. Desain studi literatur memungkinkan peneliti untuk mengakses berbagai perspektif teoretis dari psikologi industri, manajemen stres, dan komunikasi organisasi. Sumber data utama berasal dari buku teks, artikel jurnal terindeks, dan laporan penelitian yang membahas topik beban kognitif, konflik interpersonal, strategi koping, dan kerja asinkron. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran basis data akademik dengan kata kunci yang relevan. Setiap literatur yang teridentifikasi melalui proses penyaringan berdasarkan relevansi judul dan abstrak. Literatur yang memenuhi kriteria kemudian dibaca secara penuh untuk mengekstrak konsep, temuan, dan kerangka teoritis yang relevan (Mayer, 2026).

Analisis data dalam studi ini menggunakan metode analisis tematik yang sistematis seperti yang diuraikan oleh May dan Perry (2022). Tahap pertama adalah pengkodean terbuka di mana setiap literatur dibaca berulang kali untuk menandai pernyataan yang berkaitan dengan sumber beban kognitif, pemicu konflik, strategi koping yang dilaporkan, indikator keberhasilan atau kegagalan, dan faktor kontekstual yang mempengaruhi efektivitas. Kode kode yang muncul kemudian dikelompokkan ke dalam kategori kategori seperti strategi berbasis pendekatan, strategi berbasis penghindaran, strategi berfokus masalah, strategi berfokus emosi, strategi individu, dan strategi kolaboratif. Tahap kedua adalah pengelompokan kategori kategori tersebut ke dalam tema tema yang lebih luas seperti mekanisme pengurangan beban, mekanisme resolusi konflik, mekanisme regulasi emosi, dan mekanisme restrukturisasi kognitif. Tahap ketiga adalah membangun hubungan antar tema untuk membentuk taksonomi strategi koping yang membedakan pendekatan yang cenderung berhasil dari yang cenderung gagal. Proses analisis dilakukan secara iteratif, dengan peneliti bergerak bolak balik antara data mentah dan interpretasi. Validitas temuan dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan pernyataan dari berbagai literatur untuk memastikan konsistensi interpretasi (Janis, 2022). Hasil akhir dari proses ini adalah taksonomi strategi koping yang sistematis untuk konteks kerja asinkron.

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

HASIL

Strategi koping berbasis pendekatan langsung terhadap beban kognitif dalam kerja asinkron mencakup upaya untuk secara aktif mengurangi volume dan kompleksitas informasi yang harus diproses (Arnold *et al.,* 2023). Beberapa karyawan berhasil menerapkan strategi batching, yaitu mengalokasikan waktu tertentu dalam sehari khusus untuk memproses pesan dan komunikasi lainnya. Mereka menonaktifkan notifikasi sepanjang sisa hari dan hanya membuka platform komunikasi pada waktu yang telah dijadwalkan. Strategi ini mengurangi fragmentasi perhatian dan biaya peralihan kognitif yang sangat membebani. Karyawan lain menggunakan strategi filtering dengan membuat aturan otomatis yang menyortir pesan masuk ke dalam folder berbeda berdasarkan pengirim, subjek, atau kata kunci. Pesan yang tidak mendesak dapat dibaca nanti, sementara pesan prioritas tinggi mendapat perhatian segera. Strategi delegation melibatkan pelimpahan tanggung jawab pemantauan kanal komunikasi tertentu kepada rekan tim secara bergiliran. Satu orang bertugas memantau dan merangkum pesan penting untuk tim, sementara yang lain fokus pada tugas masing masing. Strategi penggunaan template untuk respons rutin menghemat energi kognitif yang terbuang untuk menulis pesan serupa berulang kali. Keberhasilan strategi strategi ini bergantung pada disiplin pribadi dan dukungan dari tim. Dukungan tersebut mencakup modal sosial organisasi serta kolaborasi tim sebagai pilar utama dalam mendukung manajemen kualitas total (Putra *et al.,* 2021). Tanpa komitmen bersama, satu orang yang tidak mengikuti aturan dapat merusak efektivitas strategi untuk seluruh tim. Karyawan yang berhasil dengan strategi pendekatan melaporkan penurunan perasaan kewalahan dan peningkatan kemampuan untuk fokus pada tugas kompleks yang memerlukan konsentrasi tinggi.

Strategi koping berbasis penghindaran terhadap beban kognitif seringkali gagal dalam jangka panjang meskipun memberikan kelegaan sesaat(Embrey *et al.,* 2023). Penghindaran berupa mematikan semua notifikasi secara permanen dan hanya memeriksa pesan sekali sehari dapat menyebabkan karyawan melewatkan informasi penting yang memerlukan respons cepat. Keterlambatan respons ini dapat merusak hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang mengandalkan komunikasi tepat waktu. Penghindaran lain adalah dengan hanya membaca pesan tetapi tidak pernah membalas, berharap bahwa pengirim akan menganggap pesan tidak penting. Strategi ini seringkali memicu eskalasi di mana pengirim mengirim pesan lanjutan dengan nada yang semakin mendesak atau kesal, yang justru menambah beban kognitif karena pesan yang lebih banyak dan lebih emosional. Beberapa karyawan mencoba menghindari beban kognitif dengan bekerja di luar jam normal ketika volume pesan lebih rendah. Meskipun

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

memberikan ketenangan sementara, strategi ini menyebabkan kelelahan kronis karena jam kerja yang tidak teratur mengganggu ritme sirkadian dan waktu pemulihan tubuh. Gangguan ini berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja yang seharusnya dibentuk melalui norma budaya serta organisasional yang sehat (Eddine & Darmawan, 2022). Penghindaran juga dapat berupa meminta rekan kerja untuk mengurus semua komunikasi yang berkaitan dengan suatu proyek, yang merupakan bentuk pembebanan mental kepada orang lain. Strategi ini tidak berkelanjutan karena menciptakan ketidakseimbangan beban dan dapat memicu konflik. Keseimbangan tersebut sulit dicapai tanpa dukungan keluarga yang berperan penting dalam menjaga kesejahteraan pekerja (Hariani & Mardikaningsih, 2023). Karyawan yang mengandalkan penghindaran sebagai strategi utama melaporkan bahwa beban kognitif mereka tidak benar benar berkurang, hanya tertunda. Ketika akhirnya mereka harus menghadapi akumulasi pesan, tekanan bahkan lebih besar karena volume yang membengkak dan urgensi yang meningkat.

Strategi koping berbasis pendekatan terhadap konflik interpersonal dalam lingkungan asinkron memerlukan keterampilan komunikasi tertulis yang baik dan kesediaan untuk melakukan klarifikasi secara eksplisit (Dong & Fu, 2012). Penguasaan terhadap teknik komunikasi menjadi fondasi dasar bagi individu dalam menyampaikan pesan secara efektif di lingkungan profesional (Darmawan *et al.,* 2018). Strategi yang berhasil adalah meminta klarifikasi segera ketika interpretasi terhadap pesan masih ambigu. Karyawan yang efektif tidak membiarkan ambiguitas menggantung, melainkan langsung bertanya dengan nada netral tentang maksud sebenarnya dari pesan yang diterima. Mereka menggunakan kalimat seperti "Apakah yang Anda maksud adalah..." atau "Saya ingin memastikan pemahaman saya benar..." yang membuka ruang untuk klarifikasi tanpa menyalahkan pihak lain. Strategi lain adalah menggunakan komunikasi media kaya seperti panggilan video atau telepon ketika topik yang dibahas berpotensi menimbulkan konflik. Meskipun komunikasi asinkron adalah default, karyawan yang bijak mengetahui kapan harus beralih ke komunikasi sinkron untuk mencegah kesalahpahaman. Pendekatan komunikasi internal ini sangat krusial dalam memitigasi konflik organisasi sekaligus meningkatkan kerja sama tim (Handoko *et al.,* 2021). Strategi dokumentasi eksplisit tentang keputusan dan alasan di baliknya mengurangi potensi konflik di masa depan karena semua orang memiliki akses ke informasi yang sama. Ketika konflik terjadi, karyawan yang efektif menggunakan strategi pemisahan orang dari masalah. Mereka mengkritik perilaku spesifik, bukan karakter individu. Mereka fokus pada solusi untuk masalah bersama, bukan pada siapa yang salah. Fungsi komunikasi semacam ini berperan penting dalam

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

membangun serta mempertahankan kualitas hubungan lintas batas organisasi (Gardi *et al.,* 2021). Keberhasilan strategi pendekatan sangat bergantung pada kemampuan regulasi emosi. Karyawan yang dapat mengelola kemarahan atau frustrasi mereka sebelum merespons akan terhindar dari eskalasi konflik yang tidak perlu. Mereka yang merespons dalam keadaan emosi panas seringkali menyesali kata kata mereka setelahnya

Strategi koping berbasis penghindaran terhadap konflik interpersonal umumnya gagal dan bahkan memperburuk situasi dalam jangka panjang (Rahim, 2010). Penghindaran berupa tidak membalas pesan yang berpotensi konflik dengan harapan masalah akan hilang seringkali membuat pengirim pesan semakin frustrasi. Mereka mungkin mengirim pesan lanjutan dengan nada yang lebih tajam, atau membawa masalah ke atasan atau rekan kerja lain. Penghindaran lain adalah dengan menyetujui apapun yang diminta tanpa diskusi untuk menghindari konfrontasi. Strategi ini mungkin memberikan kelegaan jangka pendek tetapi menyebabkan akumulasi kebencian karena karyawan merasa tidak dihargai dan terus menerus mengorbankan kepentingan mereka. Penyelesaian konflik bahkan memerlukan sistem regulasi nasional yang jelas supaya tercipta kepastian hukum, keadilan bagi semua pihak, serta mekanisme penyelesaian yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan (Rahayu *et al.,* 2024). Kebencian yang terpendam dapat meledak secara tidak proporsional pada masalah kecil di kemudian hari. Beberapa karyawan mencoba menghindari konflik dengan menarik diri dari kolaborasi tim secara keseluruhan, hanya mengerjakan tugas yang benar benar tidak memerlukan interaksi. Penarikan diri ini mengurangi kontribusi mereka terhadap tim dan dapat memicu konflik baru karena anggota tim lain harus menutupi pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab mereka. Penghindaran yang paling ekstrem adalah keluar dari tim atau organisasi. Meskipun secara teknis mengakhiri konflik, biayanya sangat tinggi baik bagi karyawan yang kehilangan pekerjaan maupun organisasi yang kehilangan talenta. Karyawan yang mengandalkan penghindaran sebagai strategi utama melaporkan bahwa konflik tidak pernah benar benar terselesaikan. Masalah yang sama muncul kembali dalam bentuk yang berbeda dengan orang yang berbeda, karena akar masalahnya tidak pernah diatasi.

Strategi koping yang berhasil untuk beban kognitif dan konflik secara simultan memerlukan integrasi pendekatan pada kedua domain secara bersamaan (Rudorfer & Delepine, 2022). Karyawan yang efektif menyadari bahwa kedua tuntutan ini saling terkait dan tidak dapat ditangani secara terpisah. Mereka menggunakan strategi boundary management yang jelas antara waktu fokus individu dan waktu kolaborasi tim. Selama waktu fokus, mereka menonaktifkan notifikasi dan memberi tahu tim bahwa mereka tidak akan merespons pesan.

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Selama waktu kolaborasi, mereka secara aktif berpartisipasi dalam diskusi dan klarifikasi untuk mencegah konflik. Dinamika psikologi tim dan kepemimpinan adaptif menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja kelompok kerja melalui kolaborasi yang efektif (Darmawan & Marsal, 2025). (Darmawan & Marsal, 2025). Strategi ini memerlukan negosiasi dengan tim untuk mencapai kesepakatan tentang jam fokus bersama. Tim yang berhasil menetapkan aturan bahwa tidak ada pesan yang diharapkan responsnya di luar jam kerja tertentu, kecuali untuk keadaan darurat yang didefinisikan secara eksplisit. Strategi rotasi peran fasilitator komunikasi juga efektif, di mana satu anggota tim bertugas untuk merangkum diskusi dan mengekstrak keputusan sehingga yang lain tidak perlu membaca semua pesan. Strategi documentation first, di mana setiap keputusan penting didokumentasikan secara tertulis sebelum diskusi lebih lanjut, mengurangi beban memori dan potensi konflik akibat ingatan yang berbeda. Keberhasilan strategi terintegrasi ini sangat bergantung pada komitmen seluruh tim, bukan hanya inisiatif individu. Satu orang yang tidak mengikuti aturan dapat merusak sistem untuk semua. Oleh karena itu, strategi ini lebih mudah diterapkan dalam tim dengan norma kolaborasi yang kuat dan kepemimpinan yang mendukung.

Strategi koping yang gagal untuk tuntutan ganda seringkali berupa upaya untuk mengatasi satu tuntutan dengan mengorbankan tuntutan lainnya secara ekstrem. (Becker, 2026). Prioritas berlebihan pada pengurangan beban kognitif dengan membatasi komunikasi secara drastis dapat menyelesaikan masalah beban tetapi menciptakan konflik karena tim merasa diabaikan. Tantangan komunikasi ini menjadi lebih kompleks dalam manajemen multigenerasi yang memerlukan kepemimpinan adaptif untuk menjembatani perbedaan (Mardikaningsih, 2025). Sebaliknya, prioritas berlebihan pada resolusi konflik dengan komunikasi yang sangat intensif dapat menyelesaikan masalah interpersonal tetapi menyebabkan kelelahan kognitif karena volume interaksi yang tinggi. Karyawan yang gagal seringkali terjebak dalam ayunan pendulum, bergantian antara dua ekstrem tanpa pernah menemukan keseimbangan. Mereka mungkin periode sibuk dengan komunikasi intensif untuk menyelesaikan konflik, lalu kelelahan dan periode menarik diri total, yang kemudian memicu konflik baru dari pengabaian. Siklus ini sangat melelahkan dan merusak reputasi karyawan di mata rekan kerja yang melihat perilaku mereka tidak konsisten. Strategi gagal lain adalah mencoba melakukan multitasking antara memproses informasi dan menyelesaikan konflik secara bersamaan. Karyawan mungkin membaca pesan yang memicu konflik sambil tetap mengerjakan tugas kognitif yang kompleks. Hasilnya adalah performa buruk pada kedua tugas: pesan konflik tidak diproses dengan baik karena perhatian terbagi, dan tugas kognitif terganggu

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

oleh emosi negatif. Karyawan yang gagal juga sering meremehkan waktu dan energi yang diperlukan untuk memulihkan diri dari tekanan ganda. Padahal, dinamika kapasitas adaptif serta proses transformasi merupakan inti dari diskursus resiliensi sosial di lingkungan yang penuh tekanan (Oluwatosin et al., 2023). Mereka tidak mengalokasikan waktu untuk istirahat mental di antara periode kerja intensif, sehingga memasuki setiap siklus kerja dalam keadaan sudah lelah. Pilihan strategi yang salah ini seringkali bukan karena kebodohan, melainkan karena kurangnya kesadaran tentang pilihan alternatif.

Perbedaan individu dalam kapasitas kognitif dan kecerdasan emosional mempengaruhi efektivitas strategi koping yang sama pada karyawan yang berbeda (Kunas *et al.,* 2026). Karyawan dengan kapasitas memori kerja yang lebih tinggi dapat mentolerir beban kognitif yang lebih besar sebelum strategi koping diperlukan. Mereka dapat memproses lebih banyak informasi secara simultan tanpa mengalami kelebihan beban. Akibatnya, strategi batching yang mengurangi frekuensi pemrosesan pesan mungkin kurang diperlukan bagi mereka dibandingkan karyawan dengan kapasitas memori kerja terbatas (Mark *et al.,* 2016). Sebaliknya, karyawan dengan kapasitas memori kerja rendah mungkin tidak dapat menunggu sampai waktu batching yang dijadwalkan karena informasi akan hilang dari memori sebelum sempat diproses. Mereka memerlukan strategi yang memungkinkan pemrosesan segera tetapi dengan cara yang tidak mengganggu. Profesionalisme karyawan dalam menghadapi kendala tersebut sangat dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, modal psikologis, serta kematangan sosial yang dimiliki individu (Putra *et al.,* 2022). Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu membaca nuansa dalam pesan teks dan menginterpretasikan maksud pengirim dengan akurat, sehingga konflik akibat kesalahpahaman lebih jarang terjadi. Mereka juga lebih terampil dalam merespons dengan cara yang meredakan ketegangan daripada meningkatkannya. Strategi klarifikasi yang sama yang berhasil bagi karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi mungkin gagal bagi yang rendah karena cara mereka meminta klarifikasi dapat terdengar seperti tuduhan. Pengakuan terhadap perbedaan individu ini penting untuk menghindari pendekatan satu ukuran untuk semua dalam pelatihan strategi koping. Intervensi yang dirancang untuk membantu karyawan harus mempertimbangkan profil kognitif dan emosional target audiens. Apa yang menjadi strategi unggulan untuk satu orang bisa menjadi strategi yang merugikan untuk orang lain.

Faktor situasional seperti jenis pekerjaan, struktur tim, dan dukungan organisasi juga memoderasi efektivitas berbagai strategi koping. Karyawan dengan pekerjaan yang sangat bergantung pada informasi dari banyak sumber eksternal mungkin tidak dapat menerapkan

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

strategi batching yang ketat karena mereka perlu merespons informasi baru dengan cepat. Untuk mereka, strategi triage yang membedakan antara informasi penting dan tidak penting menjadi lebih relevan. Karyawan dalam tim dengan ketergantungan tugas yang tinggi, di mana output satu orang menjadi input orang lain, tidak dapat menarik diri dari komunikasi tanpa merusak seluruh aliran kerja (Kern *et al.,* 2024). Mereka memerlukan strategi yang mengurangi beban tanpa mengurangi ketersediaan, seperti komunikasi yang lebih terstruktur dengan format standar. Strategi kepemimpinan situasional diperlukan untuk meningkatkan manajemen perubahan sekaligus kinerja tim dalam kondisi yang dinamis ini (Mardikaningsih & Darmawan, 2022). Tim dengan budaya psikologis yang aman, di mana anggota merasa aman untuk mengakui kesalahan dan meminta bantuan, memungkinkan penggunaan strategi kolaboratif yang tidak mungkin dalam tim dengan budaya menyalahkan. Karyawan dalam organisasi yang menyediakan pelatihan reguler tentang manajemen beban kerja dan resolusi konflik memiliki lebih banyak pilihan strategi dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan dukungan. Organisasi yang mendukung fleksibilitas jadwal memungkinkan karyawan menyesuaikan pola kerja mereka dengan ritme kognitif pribadi. Penerapan fleksibilitas jadwal kerja ini terbukti memiliki kaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja dalam lingkungan korporasi global (Hariani & Mardikaningsih, 2025). Organisasi yang menghargai kesejahteraan karyawan melalui kebijakan seperti hari bebas rapat atau jam bebas notifikasi menciptakan lingkungan di mana strategi koping individu dapat berhasil. Tanpa dukungan situasional ini, bahkan karyawan dengan strategi koping terbaik sekalipun akan kesulitan. Oleh karena itu, tanggung jawab untuk mengatasi tekanan ganda dalam kerja asinkron bukan hanya milik individu tetapi juga organisasi.

Tanda tanda peringatan dini bahwa strategi koping yang digunakan tidak efektif sering diabaikan karena normalisasi stres dalam budaya kerja modern. Perasaan lelah yang persisten setelah bekerja, penurunan kepuasan terhadap pekerjaan yang sebelumnya disukai, serta peningkatan frekuensi kesalahan kecil adalah indikator awal yang penting. Akumulasi dari beban kerja, konflik, serta stres kerja tersebut pada akhirnya berdampak buruk terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan (Tajuddin & Irfan, 2022). Karyawan mungkin menganggap bahwa kelelahan adalah bagian normal dari pekerjaan yang menantang, sehingga tidak melakukan perubahan strategi. Konflik yang sama muncul berulang kali dengan orang yang berbeda atau proyek yang berbeda menunjukkan bahwa strategi resolusi konflik yang digunakan tidak mengatasi akar masalah. Seringkali hal ini diperburuk oleh disalignment organisasional serta tegangan normatif yang muncul dalam lingkungan kerja multikultural (Irfan, 2023). Karyawan

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

mungkin menyalahkan orang lain daripada mengevaluasi strategi mereka sendiri. Peningkatan penggunaan strategi penghindaran seperti menunda membaca pesan atau menghindari pertemuan tertentu adalah tanda bahwa karyawan kewalahan dan strategi pendekatan mereka tidak berhasil. Rekan kerja yang mulai memberikan umpan balik negatif tentang responsivitas atau kolaborasi juga merupakan sinyal penting. Dalam kerja asinkron, umpan balik ini sering disampaikan dengan halus atau tidak disampaikan sama sekali, sehingga karyawan mungkin tidak menyadari bahwa perilaku mereka mulai mengganggu orang lain. Karyawan yang mampu melakukan monitoring diri secara teratur, misalnya dengan jurnal refleksi mingguan, lebih mungkin mendeteksi tanda tanda ini lebih awal (Verma & Vasanth, 2025). Mereka yang tidak memiliki kebiasaan refleksi mungkin baru menyadari masalah ketika sudah parah, seperti ketika atasan memanggil untuk membahas keluhan dari rekan tim, atau ketika tingkat stres sudah menyebabkan masalah kesehatan fisik. Deteksi dini memungkinkan koreksi strategi sebelum konsekuensi menjadi serius.

Strategi restorative yang digunakan karyawan untuk memulihkan kapasitas kognitif dan emosional setelah periode tekanan tinggi merupakan komponen penting dari koping jangka panjang yang sering diabaikan (Cropley et al., 2020). Karyawan yang berhasil tidak hanya fokus pada strategi saat menghadapi tekanan, tetapi juga pada strategi pemulihan setelah tekanan berlalu. Istirahat singkat namun sering di antara periode kerja, seperti berjalan sebentar atau melakukan peregangan, membantu menyegarkan kapasitas perhatian yang terbatas. Tidur siang singkat selama 10 hingga 20 menit terbukti memulihkan kewaspadaan kognitif secara signifikan. Karyawan yang bekerja dari rumah memiliki keuntungan dapat mengatur istirahat sesuai kebutuhan mereka, berbeda dengan di kantor yang mungkin kurang fleksibel. Aktivitas fisik sedang seperti berjalan kaki atau bersepeda setelah jam kerja membantu membersihkan akumulasi hormon stres dari tubuh. Karyawan yang memiliki hobi yang memerlukan konsentrasi berbeda dari pekerjaan, seperti bermain musik atau berkebun, melaporkan pemulihan yang lebih cepat. Interaksi sosial yang positif dengan keluarga atau teman di luar pekerjaan membantu meregulasi emosi negatif yang terakumulasi dari konflik kerja. Hubungan timbal balik antara kesejahteraan psikologis dengan kualitas interaksi sosial ini dapat dijelaskan melalui rekonstruksi teori pertukaran sosial (Darmawan & Gani, 2024). Di sisi lain, strategi restorative yang gagal sering berupa menghabiskan waktu dengan aktivitas pasif seperti menonton televisi tanpa henti atau scrolling media sosial tanpa tujuan. Aktivitas ini tidak memberikan pemulihan yang berarti karena otak tetap dalam mode menerima informasi pasif. Strategi yang lebih buruk adalah menggunakan alkohol atau zat lain untuk mengurangi stres,

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

yang mengganggu kualitas tidur dan justru memperburuk kapasitas kognitif keesokan harinya. Karyawan yang berhasil membedakan antara aktivitas yang benar benar memulihkan dan aktivitas yang hanya mengalihkan perhatian sementara. Mereka secara sadar memilih strategi restorative berdasarkan bukti tentang apa yang bekerja untuk mereka secara pribadi.

Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan pihak di luar pekerjaan merupakan faktor pelindung yang sangat kuat terhadap efek negatif dari tekanan ganda (Wang, 2018). Karyawan yang memiliki rekan kerja yang saling mendukung melaporkan bahwa mereka dapat berbagi beban kognitif dengan strategi pembagian tugas pemantauan komunikasi. Pembentukan jaringan sosial melalui komunitas dengan minat yang sama di area perkotaan juga menjadi sarana penting dalam memperkuat dukungan tersebut (Rejeki, 2021). Mereka juga dapat saling mengingatkan ketika salah satu mulai menunjukkan tanda tanda kelelahan atau menggunakan strategi koping yang tidak efektif. Dinamika modal sosial ini berperan vital dalam mendukung resiliensi komunitas serta kesejahteraan yang inklusif (Rojak & Fajar, 2025). Atasan yang suportif tidak menambah beban dengan tuntutan respons instan, dan secara aktif memfasilitasi diskusi tim tentang norma komunikasi yang sehat. Interaksi yang adil dari atasan serta pemenuhan kontrak psikologis akan mendorong munculnya perilaku kewargaan organisasional yang positif (Darmawan & Mardikaningsih, 2025). Atasan yang baik juga menjadi model dengan mempraktikkan strategi koping yang efektif, misalnya dengan tidak mengirim pesan di luar jam kerja atau mengakui ketika mereka sendiri sedang kewalahan. Dukungan dari luar pekerjaan, seperti pasangan, keluarga, atau teman, memberikan perspektif yang menyeimbangkan. Mereka dapat mengingatkan bahwa pekerjaan bukanlah segalanya, dan bahwa ada kehidupan di luar deadline dan konflik tim. Kaitan antara kesejahteraan psikologis dengan interaksi sosial ini sangat penting dipahami, terutama dalam perspektif lintas budaya (Oluwatosin & Darmawan, 2024). Karyawan tanpa dukungan sosial yang memadai lebih rentan terhadap spiral negatif di mana tekanan kognitif dan konflik saling memperkuat tanpa ada intervensi. Mereka mungkin terus menggunakan strategi yang gagal karena tidak ada orang yang memberi tahu mereka bahwa ada alternatif yang lebih baik. Atau mereka mungkin menarik diri dari semua interaksi sosial, yang justru menghilangkan sumber pemulihan yang penting. Organisasi dapat memfasilitasi dukungan sosial dengan menciptakan ruang virtual untuk interaksi informal, seperti saluran obrolan ringan atau kopi virtual bersama. Program mentoring di mana karyawan senior secara sukarela membimbing junior juga membantu transfer pengetahuan tentang strategi koping yang efektif dalam lingkup spesifik organisasi.

Perbedaan antara strategi koping yang dinyatakan oleh karyawan dan strategi yang benar

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

benar mereka praktikkan menciptakan tantangan dalam penelitian dan praktik (Wang, 2018). Karyawan cenderung melaporkan strategi yang terdengar lebih baik secara sosial, seperti pendekatan langsung dan penyelesaian konflik secara aktif. Hal ini dipengaruhi oleh bagaimana stereotip sosial membentuk peluang serta interaksi antar kelompok dalam masyarakat (Sajjapong et al., 2022). Namun observasi perilaku aktual sering menunjukkan bahwa mereka lebih sering menggunakan penghindaran dan penarikan diri. Defisit antara niat dan tindakan ini disebabkan oleh berbagai faktor. Karyawan mungkin memiliki niat baik untuk menggunakan strategi pendekatan tetapi kehabisan energi ketika waktu implementasi tiba. Beban kognitif yang sudah tinggi menyisakan sedikit energi untuk perilaku yang memerlukan usaha kognitif besar (Jamadar et al., 2024). Karyawan mungkin meremehkan seberapa sering mereka menggunakan penghindaran karena penghindaran sering terjadi secara otomatis tanpa kesadaran penuh. Menekan tombol snooze pada notifikasi atau menutup aplikasi pesan tanpa membaca adalah perilaku cepat yang mungkin tidak disadari sebagai bentuk penghindaran. Selain itu, faktor edukatif serta komunikatif juga menjadi determinan penting dalam membentuk sikap publik terhadap berbagai rekomendasi kesehatan dan profesional (Khayru, 2023). Karyawan juga mungkin memiliki keyakinan bahwa mereka menggunakan strategi pendekatan padahal sebenarnya pendekatan yang mereka maksud adalah pendekatan yang sangat berbeda dari definisi dalam literatur. Misalnya, mereka mungkin menganggap konfrontasi langsung sebagai pendekatan, padahal konfrontasi yang tidak terampil lebih merupakan bentuk agresi daripada penyelesaian masalah. Diperlukan strategi komunikasi yang tepat dalam mengelola konflik, terutama pada tim yang bersifat multikultural (Marsal & Darmawan, 2022). Mengatasi kesenjangan ini memerlukan metode pengukuran yang lebih canggih dari sekadar laporan diri. Jurnal harian yang mencatat perilaku koping segera setelah terjadi dapat mengurangi bias ingatan. Laporan dari rekan kerja yang berinteraksi secara teratur dengan karyawan dapat memberikan perspektif eksternal. Pelatihan yang mengajarkan karyawan untuk lebih sadar akan perilaku koping mereka sendiri, misalnya melalui mindfulness, juga dapat membantu mengurangi kesenjangan antara niat dan tindakan.

SIMPULAN

Strategi koping yang digunakan karyawan dalam mengelola beban kognitif dan konflik interpersonal secara bersamaan di lingkungan kerja asinkron dapat diklasifikasikan ke dalam empat kuadran berdasarkan pendekatan versus penghindaran dan fokus pada beban versus fokus pada konflik. Strategi berbasis pendekatan terhadap beban kognitif seperti batching,

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

filtering, dan delegasi cenderung berhasil jika diterapkan dengan disiplin dan dukungan tim. Strategi berbasis penghindaran terhadap beban kognitif cenderung gagal karena hanya menunda masalah dan sering memicu konflik sekunder. Strategi berbasis pendekatan terhadap konflik seperti klarifikasi eksplisit dan penggunaan media kaya cenderung berhasil jika dilakukan dengan regulasi emosi yang baik. Strategi berbasis penghindaran terhadap konflik cenderung gagal karena membiarkan akumulasi kebencian. Strategi yang berhasil untuk tuntutan ganda mengintegrasikan pendekatan pada kedua domain secara simultan melalui boundary management dan rotasi peran fasilitator. Strategi yang gagal sering mengorbankan satu tuntutan demi yang lain secara ekstrem. Efektivitas strategi yang sama bervariasi berdasarkan kapasitas kognitif, kecerdasan emosional, jenis pekerjaan, struktur tim, dan dukungan organisasi. Deteksi dini tanda tanda kegagalan strategi dan strategi restorative untuk pemulihan setelah tekanan merupakan komponen penting dari koping jangka panjang yang sering diabaikan.

Implikasi teoretis dari studi ini adalah perlunya pengayaan teori koping transaksional Lazarus dan Folkman dengan mempertimbangkan interaksi antara dua tuntutan simultan yang mungkin memerlukan strategi yang saling bertentangan. Kurikulum psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia perlu memasukkan materi tentang koping di lingkungan kerja asinkron. Implikasi praktisnya adalah organisasi harus menyediakan pelatihan reguler tentang strategi koping yang efektif, serta menciptakan norma tim yang mendukung praktik seperti batching komunikasi dan rotasi peran fasilitator. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan studi longitudinal untuk menguji perubahan strategi koping seiring waktu dan faktor yang mempengaruhi transisi dari strategi gagal ke strategi berhasil. Penelitian kuantitatif dapat mengembangkan instrumen pengukuran yang membedakan antara berbagai jenis strategi koping dalam lingkup kerja asinkron. Penelitian kualitatif dapat mengeksplorasi pengalaman subjektif karyawan yang berhasil bertransisi dari pola koping maladaptif ke adaptif. Studi perbandingan antar organisasi dengan tingkat dukungan yang berbeda juga bermanfaat untuk mengidentifikasi praktik organisasi terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

Arnold, M., & Rigotti, T. (2023). Dealing with information overload: a comprehensive review. Frontiers in Psychology, 14. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1122200

Becker, L. (2026). Achieving a Successful Balance. https://doi.org/10.4135/9798348851736

Chen, C., & Jiang, J. (2022). How Workload Influences Conflict with Team Members: The

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Perspective of Conservation of Resources Theory. Frontiers in Business, Economics and Management, 5(3), 128–132. https://doi.org/10.54097/fbem.v5i3.1993

Chuikova, Z., Izmalkova, A., Myachykov, A., Liashenko, A., Shtyrov, Y., & Arsalidou, M. (2026). Interplay between switching, inhibition, and mental attention: An exploratory eye-tracking study. Psychological Research-Psychologische Forschung, 90. https://doi.org/10.1007/s00426-025-02229-7

Cropley, M., Rydstedt, L. W., & Andersen, D. (2020). Recovery from work: testing the effects of chronic internal and external workload on health and well-being. Journal of Epidemiology and Community Health, 74(11), 919–924. https://doi.org/10.1136/JECH-2019-213367

Darmawan, D. (2022). The Relationship between Work-Life Balance and Perceived Organizational Support to Employees Psychological Well-Being of Employees in Modern Work Environments. *Journal of Social Science Studies*, *2*(1), 73-80.

Darmawan, D., & Djaelani, M. (2022). Hubungan Stres dan Strategi Coping bagi Mahasiswa Fakultas Teknik di Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, *3*(3), 429-433.

Darmawan, D., & Gani, A. (2024). Reciprocal Relationships between Psychological Well-Being and Quality of Social Interaction: A Review of Social Exchange Theory. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, *5*(3), 5-10.

Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2025, October). Supervisor's Interactional Justice, the Psychological Contract, and OCB: A Review and Proposed Reciprocal Model. In *Proceeding of International Management Conference and Progressive Papers* (Vol. 3, No. 1).

Darmawan, D., & Marsal, A. P. (2025). A Critical Analysis of the Dynamics of Team Psychology, Organizational Culture, Member Composition, Leadership and Collaboration in Improving Work Group Performance. *JIPO: Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1-6.

Darmawan, D., S. Arifin, & A. R. Putra. (2018). *Teknik Komunikasi.* Metromedia, Surabaya.

Dong, W., & Fu, W.-T. (2012). One piece at a time: why video-based communication is better for negotiation and conflict resolution. 167–176. https://doi.org/10.1145/2145204.2145232

Eddine, B. A. S. & D. Darmawan. (2022). Social Construction of Work Life Balance in Cultural and Organizational Norms, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 213-234.

Eddine, B. A. S., Ishaq, M. S. H. B., Darmawan, D., & Ali, R. (2021). Employee Well-being and Performance Evaluation: Integrating Quality of Work Life in HR Management. *Journal of Social Science Studies*, *1*(2), 97-104.

Embrey, J., Donkin, C., & Newell, B. R. (2023). Is all mental effort equal? The role of cognitive demand-type on effort avoidance. Cognition, 236, 105440–105440. https://doi.org/10.1016/j.cognition.2023.105440

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Fariz, F. A. B. M. (2021). Populist Ethno-Religious Nationalism: Challenges to Global Governance and Domestic Social Integration, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2), 75-92.

Gardi, B., Ali, R., & Darmawan, D. (2024). Implementing Situational Leadership to Improve Team Performance in Multicultural Organizations. *Journal of Social Science Studies*, *4*(1), 61-66.

Gardi, B., Udjari, H., & Darmawan, D. (2021). Understanding the Function of Communication in Building and Sustaining Quality Relationships Across Organizational Boundaries. *Journal of Social Science Studies*, *1*(2), 245-252.

Gauselmann, P., Runge, Y., Jilek, C., Frings, C., Maus, H., & Tempel, T. (2022). A Relief from Mental Overload in a Digitalized World: How Context-Sensitive User Interfaces Can Enhance Cognitive Performance. International Journal of Human-Computer Interaction, 39(1), 140–150. https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2041882

Handoko, F. D., Jahroni, J., & Putra, A. R. (2024). Internal Communication Approaches for Teamwork and Organizational Conflict. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, *5*(3), 51-59.

Hariani, M., & Mardikaningsih, R. (2023). Work-life balance and worker well-being through family support. *Journal of Social Science Studies*, *3*(1), 9-14.

Hariani, M., & Mardikaningsih, R. (2025). Work Schedule Flexibility and Job Satisfaction in a Global Corporate Environment. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, *7*(1), 12-16.

Hwang, J. (2024). The psychological impacts of remote work on employee well-being. International Journal of Science and Research Archive, 15(1), 1240–1250. https://doi.org/10.30574/ijsra.2025.15.1.1175

Irfan, M. (2023). Organizational Disalignment and Normative Tension in Multicultural Work Environments: A Review of Value Conflict Mechanisms. *Journal of Social Science Studies*, *3*(2), 23-30.

Irfan, M., & Darmawan, D. (2021). Improving Psychological Wellbeing through Emotion Management in Daily Life. *Journal of Social Science Studies*, *1*(1), 179-184.

Issalillah, F., Khayru, R. K., & Darmawan, D. (2025, October). Employee Wellbeing as the Basis for Performance Stability in Modern Sustainable Organizations. In *Proceeding of International Management Conference and Progressive Papers* (Vol. 3, No. 1).

Jamadar, S. D., Behler, A. M. C., Deery, H. A., & Breakspear, M. (2024). The metabolic costs of cognition. https://doi.org/10.31219/osf.io/m5jze

Janis, I. (2022). Strategies for Establishing Dependability between Two Qualitative Intrinsic Case Studies: A Reflexive Thematic Analysis. Field Methods, 34(3), 240–255. https://doi.org/10.1177/1525822x211069636

Karakolias, S. (2025). Seeing burnout coming: early signs and recognition strategies in health professionals. Frontiers in Public Health, 13. https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1721220

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Kern, M., Ohly, S., Ďuranová, L., & Friedrichs, J. (2024). Drowning in emails: investigating email classes and work stressors as antecedents of high email load and implications for well-being. Frontiers in Psychology, 15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1439070

Khayru, R. K. (2023). Educational and Communicative Determinants of Public Attitudes Toward Vaccination and Health Recommendations Across Diverse Societies. *Journal of Science, Technology and Society (SICO),* 4(2), 31–42.

Kubicek, B., Prem, R., Baumgartner, V., Uhlig, L., & Korunka, C. (2021). Cognitive Demands of Flexible Work. 19–37. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74128-0_2

Kunas, B., Gruber, H., & Laireiter, A. (2026). Moderated mediations of occupational stress on mental health: the different roles of resilience and coping. 45. https://doi.org/10.1007/s12144-025-08757-0

Lamsir, S. (2025). Digital Fatigue and Its Impact on Mental Health in Work-From-Home Workers. https://doi.org/10.62872/ff0gdk95

Mardikaningsih, R. (2025). Multigenerational Management in Organizations: Conflict, Collaboration, and Adaptive Leadership. *Journal of Science, Technology and Society (SICO),* 4(2), 55–60.

Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Situational Leadership Strategies to Improve Change Management and Team Performance. *Journal of Social Science Studies*, *2*(1), 247-252.

Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Impact of burnout and stress on employee satisfaction in work. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, *2*(1), 21-25.

Mark, G., Iqbal, S. T., Czerwinski, M., Johns, P., Sano, A., & Lutchyn, Y. (2016). Email Duration, Batching and Self-interruption: Patterns of Email Use on Productivity and Stress. 1717–1728. https://doi.org/10.1145/2858036.2858262

Marsal, A. P., & Darmawan, D. (2022). Communication Strategies in Managing Conflict in Multicultural Teams. *Journal of Social Science Studies*, *2*(2), 285-290.

May, T., & Perry, B. (2022). *Social research: Issues, methods and process*. McGraw-Hill Education (UK).

Mayer, M. (2026). Theoretical Framework of this Research. 37–44. https://doi.org/10.1007/978-3-658-50453-3_3

Mohammad, A. (2025). Strategies for Effective Occupational Stress Management in the Workplace. https://doi.org/10.6084/m9.figshare.29847422

Oluwatosin, A., & Darmawan, D. (2024). The relationship between psychological well-being and social interaction: Reconstructing social exchange theory in a cross-cultural perspective. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, *6*(3), 1-5.

Oluwatosin, A., Rojak, J. A., & Darmawan, D. (2023). The Dynamics of Adaptive Capacity

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

and Transformation Processes in the Discourse of Social Resilience. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 3(2), 119-142.

Oluwatoyin, F., & Mardikaningsih, R. (2022). Community adaptation strategy to climate change based on socio-cultural perspective. *Journal of Social Science Studies*, *2*(1), 167-172.

Pakpahan, N. H., Darmawan, D., & Rojak, J. A. (2022). Racial Discrimination and How Psychological Wellbeing and Social Engagement Impacts: A Review of the Literature on Identity, Stigma, and Coping Strategies in Multicultural Societies. *Journal of Social Science Studies*, *2*(1), 87-94.

Passlack, N. (2023). Alone Together: Organizational Measures to Address Pitfalls of Virtual Collaboration. Proceedings of the ... Annual Hawaii International Conference on System Sciences. https://doi.org/10.24251/hicss.2023.084

Polzer, J. T., & DeFilippis, E. (2020). The Consequences of Collaboration Overload. 2020(1), 21045. https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.21045ABSTRACT

Putra, A. R., & Darmawan, D. (2026). Optimizing HR Operations Through Human Capital Capability and Workload Structuring. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, *9*(1), 95-110.

Putra, A. R., Darmawan, D., Djaelani, M., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, *18*(2), 157-172.

Putra, A. R., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Organisational Social Capital and Team Collaboration as Supports for Total Quality Management, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 129-146.

Rahayu, A., Halizah, S. N., & Mardikaningsih, R. (2024). Law on the Resolution of Minority Shareholder Conflicts in Public Companies Based on the National Regulatory System. *Journal of Social Science Studies*, *4*(1), 237-248.

Rahim, M. A. (2010). Functional and Dysfunctional Strategies for Managing Conflict. Social Science Research Network. https://doi.org/10.2139/SSRN.1612886

Rejeki, S. (2021). Social Network Formation Through Shared Interest Communities in Urban Areas, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 227-250.

Rojak, J. A., & Fajar, A. S. M. (2025). Social Capital Dynamics in Supporting Inclusive Community Resilience and Welfare. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, *7*(1), 27-34.

Rudorfer, F., & Delépine, J. (2022). Cognitive load mitigates the executive but not the arousal vigilance decrement. Consciousness and Cognition, 98, 103263–103263. https://doi.org/10.1016/j.concog.2021.103263

Sajjapong, T., Darmawan, D., & Marsal, A. P. (2022). The Role of Social Stereotypes in Shaping Opportunities and Inequalities in Society: Their Impact on Education, Employment, and Intergroup Interactions. *Bulletin of Science, Technology and Society*, *1*(1), 44-49.

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Saleme, M. K. (2026). Decision Load Index: A Conceptual Framework for Measuring Cognitive Burden in Knowledge Work. https://doi.org/10.5281/zenodo.18207848

Selzer, V. L., Schumann, J. H., Büttgen, M., Ates, Z., Komor, M., & Volz, J. (2021). Effective coping strategies for stressed frontline employees in service occupations: outcomes and drivers. Service Industries Journal, 41, 382–399. https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1548613

Shipman, M. D. (2014). *The limitations of social research*. Routledge.

Tajuddin, A. & M. Irfan. (2022). Dampak Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 1-10.

Verma, T., & Vasanth, B. S. (2025). Recognizing and Identifying Signs of Employee Burnout. 1–30. https://doi.org/10.4018/979-8-3373-5661-7.ch001

Vijaykumar, R. (2025). Exploring the emotional impact of remote work: from flexibility to fatigue in contemporary times. ICTACT Journal on Management Studies, 11(3), 2148–2151. https://doi.org/10.21917/ijms.2025.0331

Wang, H. (2018). The Effects of Social Support and Coping Strategies on Job Stress and Burnout. https://doi.org/10.13140/rg.2.2.29095.04007

Yi-ming, L. (2024). Reduced Social Interaction and Perception of Interpersonal Conflicts in The Remote Working Environment. https://doi.org/10.6082/uchicago.13046

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)