

PERAN MEDIASI *QUALITY OF WORK LIFE* DALAM HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI FINANSIAL, *DIGITAL FATIGUE*, DAN TURNOVER INTENTION

Restika Putri Fajar Sari¹, Tri Kartika Pertiwi², G. Oka Warmana³

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur^{1,2,3}

e-mail: 24061020012@student.upnjatim.ac.id¹, tri.pertiwi.mnj@upnjatim.ac.id²
oka.warmana.mnj@upnjatim.ac.id³

Diterima: 01/07/2026; Direvisi: 04/07/2026; Diterbitkan: 15/07/2026

ABSTRAK

Tingginya tingkat turnover intention pada era transformasi digital mendorong organisasi untuk memahami berbagai faktor yang memengaruhi keinginan karyawan meninggalkan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi finansial, *digital fatigue*, dan *quality of work life*. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan *digital fatigue* terhadap turnover intention dengan *quality of work life* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 88 karyawan. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui tahapan pengujian model pengukuran dan model struktural untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan *digital fatigue* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap turnover intention, tetapi keduanya berpengaruh signifikan terhadap *quality of work life*. *Quality of work life* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention sekaligus memediasi hubungan antara kompensasi finansial dan *digital fatigue* dengan turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh mekanisme yang lebih kompleks dibandingkan pengaruh langsung faktor kompensasi maupun kelelahan digital. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi yang terintegrasi melalui pengelolaan sistem kompensasi, pengurangan beban kerja digital, dan peningkatan *quality of work life* untuk memperkuat retensi karyawan serta menjaga keberlanjutan kinerja organisasi.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Digital Fatigue, Turnover Intention, Quality of Work Life*

ABSTRACT

The increasing rate of turnover intention in the digital transformation era encourages organizations to better understand the factors influencing employees' intention to leave, particularly those related to financial compensation, digital fatigue, and quality of work life. This study aims to examine the effects of financial compensation and digital fatigue on turnover intention with quality of work life serving as a mediating variable. A quantitative approach was employed using a survey of 88 employees. The data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) through measurement model and structural model assessments to evaluate both direct and indirect relationships among variables. The findings indicate that financial compensation and digital fatigue do not have a significant direct effect on turnover intention; however, both variables significantly influence quality of work life. Furthermore, quality of work life has a significant effect on turnover intention and mediates the relationships between financial compensation, digital fatigue, and turnover intention. These findings suggest that turnover intention is shaped by more complex mechanisms than the direct effects of compensation and digital fatigue alone. Therefore, organizations should implement integrated strategies by improving compensation systems, reducing digital workload, and

enhancing employees' quality of work life to strengthen employee retention and sustain organizational performance.

Keywords: *Financial Compensation, Digital Fatigue, Turnover Intention, Quality of Work Life*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital pada era *Society 5.0* telah mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia, di mana organisasi tidak hanya dituntut meningkatkan produktivitas, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan keberlanjutan karyawan. Integrasi teknologi digital dalam berbagai aktivitas organisasi menghadirkan peluang untuk meningkatkan efisiensi kerja, namun pada saat yang sama memunculkan tantangan baru berupa perubahan pola kerja, peningkatan tuntutan kompetensi, serta kebutuhan adaptasi yang lebih cepat terhadap perkembangan teknologi. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor strategis dalam menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Tantangan tersebut semakin nyata karena transformasi digital tidak hanya mengubah proses bisnis, tetapi juga memengaruhi pengalaman kerja serta interaksi karyawan dengan lingkungan organisasi (Asrulla et al., 2024). Sejalan dengan itu, transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia perlu diimbangi dengan kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan agar organisasi tetap memiliki daya saing yang berkelanjutan (Sulastri & Methasari, 2025).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi pada era digital adalah meningkatnya turnover intention, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela akibat berbagai pertimbangan yang berkaitan dengan kondisi kerja. Tingginya turnover intention dapat memberikan dampak negatif terhadap stabilitas organisasi karena berpotensi meningkatkan biaya rekrutmen, menghambat keberlangsungan operasional, serta menurunkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi munculnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja agar dapat menyusun strategi retensi yang lebih efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan status kepegawaian menjadi faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan serta harapan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.

Selain faktor kompensasi, transformasi digital juga menghadirkan tekanan psikologis yang semakin kompleks melalui meningkatnya intensitas penggunaan teknologi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Penggunaan berbagai platform digital secara berkelanjutan, tuntutan komunikasi yang cepat, serta beban informasi yang terus meningkat dapat memicu kelelahan digital atau *digital fatigue*. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi kesehatan psikologis karyawan, tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian Murtaza dan Molnár (2024) menjelaskan bahwa kelelahan akibat penggunaan media digital memiliki hubungan dengan menurunnya keseimbangan kehidupan kerja sehingga memengaruhi kesejahteraan individu. Sejalan dengan itu, Syakir et al. (2025) menemukan bahwa kelelahan kerja pada sistem kerja jarak jauh berkontribusi terhadap meningkatnya turnover intention pada karyawan generasi milenial sehingga menunjukkan bahwa tantangan digital telah menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh banyak faktor, namun hasil yang diperoleh masih menunjukkan variasi sehingga memerlukan

kajian lebih lanjut. Ramadani dan Suryalena (2024) membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap turnover intention melalui peran keseimbangan kehidupan kerja. Di sisi lain, Hadun dan Perkasa (2025) menjelaskan bahwa hubungan antara kompensasi dan turnover intention dapat dipengaruhi oleh faktor intervening berupa stres kerja sehingga mekanisme hubungan antarvariabel menjadi lebih kompleks. Penelitian Pramudita et al. (2025) juga menunjukkan bahwa stres kerja dan burnout merupakan faktor yang meningkatkan turnover intention pada perusahaan berbasis digital. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang membuka peluang untuk menguji kembali hubungan kompensasi finansial dan *digital fatigue* terhadap turnover intention dengan menempatkan *quality of work life* sebagai variabel mediasi dalam konteks organisasi yang telah menerapkan sistem kerja digital.

Dalam upaya menekan turnover intention, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh melalui penerapan *quality of work life*. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga mencakup kenyamanan lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kesempatan berkembang, serta hubungan kerja yang sehat. Karyawan yang merasakan *quality of work life* yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Penelitian Pertiwi et al. (2024) membuktikan bahwa *quality of work life* merupakan prediktor yang signifikan terhadap turnover intention sehingga peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat menjadi strategi untuk memperkuat retensi karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki posisi penting dalam menjelaskan perilaku karyawan di lingkungan kerja modern.

Selain berperan dalam menurunkan turnover intention, *quality of work life* juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang aman, mendukung keseimbangan kehidupan kerja, serta memberikan kesempatan pengembangan diri akan lebih mudah mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian Saputra et al. (2023) menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sementara itu, penelitian Daniela (2025) membuktikan bahwa *quality of work life* mampu memediasi pengaruh burnout terhadap turnover intention sehingga keberadaannya menjadi faktor penting dalam menjelaskan hubungan antara tekanan kerja dan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa *quality of work life* tidak hanya berfungsi sebagai outcome organisasi, tetapi juga dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara kompensasi, kondisi kerja, dan turnover intention, sebagian besar masih menempatkan variabel-variabel tersebut secara terpisah sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai mekanisme hubungan di era transformasi digital. Penelitian mengenai kompensasi lebih banyak dikaitkan dengan kinerja maupun keseimbangan kehidupan kerja tanpa mempertimbangkan tekanan kerja digital sebagai faktor psikologis yang berkembang pada lingkungan kerja modern. Penelitian Suseno dan Febrian (2025) menunjukkan bahwa kompensasi dan work-life balance berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penelitian Sulistiana dan Darma (2023) menegaskan pentingnya kepemimpinan digital, kompensasi, dan work-life balance dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Namun, integrasi antara kompensasi finansial, *digital fatigue*, *quality of work life*, dan turnover intention dalam satu model penelitian masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi melalui pengujian hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam konteks organisasi yang telah menerapkan sistem kerja berbasis digital.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan kompensasi finansial dan *digital fatigue* sebagai variabel independen serta menempatkan *quality of work life* sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan turnover intention pada lingkungan kerja digital. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Selain memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang kebijakan kompensasi, pengelolaan beban kerja digital, dan peningkatan kualitas kehidupan kerja secara terpadu. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur mengenai turnover intention pada era transformasi digital, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan retensi dan keberlanjutan kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan *digital fatigue* terhadap turnover intention dengan *quality of work life* sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan *digital fatigue* terhadap turnover intention dengan *quality of work life* sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan pada November 2025 hingga Januari 2026 dengan melibatkan 88 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria, yaitu karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, menggunakan sistem kerja berbasis digital dalam aktivitas sehari-hari, dan bersedia menjadi responden penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks penelitian. Sebelum dilakukan analisis, seluruh data diperiksa kelengkapannya untuk memastikan bahwa data yang digunakan layak dianalisis.

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis diawali dengan evaluasi *outer model* melalui pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, serta *composite reliability* untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk. Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan dengan menganalisis nilai koefisien determinasi (R^2), *predictive relevance* (Q^2), koefisien jalur (*path coefficient*), serta pengujian signifikansi melalui prosedur *bootstrapping* untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Dalam penelitian ini, kompensasi finansial dan *digital fatigue* ditetapkan sebagai variabel independen, turnover intention sebagai variabel dependen, sedangkan *quality of work life* berperan sebagai variabel mediasi. Hasil analisis tersebut menjadi dasar dalam menguji seluruh hipotesis penelitian dan menjelaskan hubungan struktural antarvariabel yang dikembangkan dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kompensasi Finansial, *Digital Fatigue*, *Quality of Work Life*, dan *Turnover Intention* memiliki nilai *outer loading* di atas batas minimum 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukurnya secara memadai sehingga

memenuhi kriteria validitas konvergen. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh indikator dinyatakan valid dan dipertahankan dalam model penelitian. Ringkasan nilai *outer loading* setiap indikator disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Variabel	Indikator Outer Loading Keterangan		
Kompensasi Finansial	X1.1	0,823	Valid
	X1.2	0,846	Valid
	X1.3	0,801	Valid
<i>Digital Fatigue</i>	X2.1	0,792	Valid
	X2.2	0,851	Valid
	X2.3	0,817	Valid
<i>Quality of Work Life</i>	Z1	0,835	Valid
	Z2	0,814	Valid
...	...	...	...
<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,889	Valid
	Y2	0,861	Valid

Setelah hasil pengujian pada Tabel 2 ditampilkan, dapat diketahui bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Nilai *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan ρ_A pada setiap konstruk berada di atas batas minimum 0,70, sedangkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang baik serta mampu menjelaskan varians indikator secara memadai. Dengan demikian, model pengukuran (*measurement model*) dinyatakan telah memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan pada evaluasi model struktural (*structural model*). Ringkasan nilai *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha*, ρ_A , dan AVE disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Variabel	Cronbach's Alpha	ρ_A	Composite Reliability	AVE
Kompensasi Finansial	0,894	0,901	0,921	0,705
<i>Digital Fatigue</i>	0,882	0,887	0,914	0,680
<i>Quality of Work Life</i>	0,917	0,920	0,936	0,746
<i>Turnover Intention</i>	0,876	0,883	0,907	0,662

Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang tinggi dan layak digunakan untuk pengujian model struktural. Validitas diskriminan diuji menggunakan metode cross loading dan kriteria Fornell-Larcker. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai korelasi tertinggi terhadap konstruk yang seharusnya diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi tumpang tindih antar variabel dalam model penelitian model penelitian.

Tabel 3. Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker)

Konstruk	Akar AVE	Korelasi Antar Konstruk
X1, X2, Z, Y	Lebih tinggi	Lebih rendah

Dengan demikian, setiap konstruk dalam model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Hal ini memastikan bahwa masing-masing variabel memiliki karakteristik yang berbeda secara konseptual. Evaluasi model struktural menunjukkan bahwa variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen pada tingkat yang cukup kuat. Variabel *Quality of Work Life* dan Turnover Intention memiliki nilai koefisien determinasi yang berada pada kategori sedang hingga kuat. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang baik terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Nilai R-Square Model

Variabel	R-Square	Kategori
Z	Moderat–Kuat	Tinggi
Y	Moderat	Cukup

Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang memadai dalam menggambarkan hubungan antar variabel. Uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai Goodness of Fit (GoF) berada pada kategori tinggi. Selain itu, nilai Q-square menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap data observasi. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang dibangun memiliki kesesuaian yang kuat antara model teoritis dan data empiris.

Tabel 5. Ringkasan Kelayakan Model

Indikator	Nilai	Keterangan
GoF	Tinggi	Model fit
Q ²	>0	Predictive relevance baik

Dengan demikian, model penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis lanjutan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antar variabel sesuai dengan model penelitian yang diajukan. Selain itu, pengujian efek tidak langsung juga dilakukan untuk melihat peran variabel mediasi dalam model. Hasil menunjukkan bahwa beberapa hubungan antar variabel bersifat signifikan secara statistik.

Tabel 6. Ringkasan Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Hasil	Keputusan
X1, X2 → Y, Z	Signifikan	Diterima

Hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dalam model penelitian telah dianalisis menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS. Pengujian ini dilakukan dengan mengacu pada nilai p-value pada tingkat signifikansi 0,05 untuk menentukan keberartian pengaruh antar konstruk. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel eksogen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen dalam model yang diuji. Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan pada variabel independen secara statistik mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dengan demikian, hasil uji hipotesis ini memberikan dukungan empiris terhadap hubungan kausal yang diajukan dalam model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap turnover intention, sehingga tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi tidak selalu diikuti oleh menurunnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena keputusan untuk bertahan bekerja dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan selain aspek finansial. Pada konteks PT. Sinar Murni Indoprinting, kompensasi yang lebih tinggi kemungkinan dipersepsikan sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan, tanggung jawab, maupun target kinerja, sehingga manfaat ekonomi yang diterima belum sepenuhnya mampu mengimbangi beban kerja yang dirasakan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi merupakan salah satu komponen dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang harus diimbangi dengan lingkungan kerja yang mendukung agar mampu meningkatkan retensi karyawan. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Amanda dan Prastika (2025) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai cenderung menurunkan intensi turnover pada karyawan generasi milenial karena mampu meningkatkan kepuasan terhadap organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *digital fatigue* berpengaruh terhadap turnover intention dengan arah hubungan yang berlawanan dengan hipotesis penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa kelelahan akibat penggunaan teknologi digital belum tentu menjadi alasan utama bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi, terutama ketika penggunaan teknologi telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu beradaptasi terhadap tuntutan digital sehingga kelelahan yang muncul lebih dipersepsikan sebagai konsekuensi pekerjaan daripada faktor yang mendorong keputusan untuk keluar. Selain itu, status kepegawaian dan peluang pengembangan karier dapat menjadi pertimbangan yang lebih kuat dibandingkan kelelahan digital ketika karyawan menentukan keberlanjutan kariernya di perusahaan. Temuan ini memberikan perspektif bahwa pengaruh *digital fatigue* terhadap perilaku kerja sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik tenaga kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan yang menjelaskan bahwa technostress akibat penggunaan media digital lebih banyak memengaruhi produktivitas dan kondisi psikologis karyawan dibandingkan secara langsung mendorong munculnya keinginan untuk keluar dari organisasi (Nurfadillah et al., 2025).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap *quality of work life*, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai mampu meningkatkan persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja karena memberikan rasa aman secara ekonomi serta meningkatkan penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang adil juga mencerminkan komitmen organisasi dalam memenuhi kebutuhan

karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kesejahteraan mereka. Meskipun demikian, peningkatan kualitas kehidupan kerja tidak hanya ditentukan oleh besarnya imbalan finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh kesempatan berkembang, kenyamanan lingkungan kerja, dan hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sistem kompensasi sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi agar mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Azizah dan Prahawati (2024) yang menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu instrumen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif karena mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan persepsi positif karyawan terhadap organisasi).

Temuan berikutnya menunjukkan bahwa *digital fatigue* berpengaruh positif terhadap *quality of work life*, sehingga berbeda dengan dugaan awal penelitian yang memperkirakan hubungan negatif. Hasil ini mengindikasikan bahwa kelelahan digital tidak selalu dipersepsikan sebagai kondisi yang menurunkan kualitas kehidupan kerja, terutama pada karyawan yang telah terbiasa bekerja dengan dukungan teknologi digital dalam aktivitas sehari-hari. Adaptasi terhadap transformasi digital memungkinkan karyawan memandang penggunaan teknologi sebagai bagian dari proses kerja yang memberikan kemudahan, efisiensi, dan peluang untuk meningkatkan kompetensi, meskipun di sisi lain tetap menimbulkan kelelahan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi menjadi faktor penting yang memengaruhi persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya perlu mengurangi potensi kelelahan digital, tetapi juga memperkuat dukungan organisasi melalui pelatihan, pengelolaan beban kerja, dan penyediaan sistem kerja yang lebih fleksibel agar adaptasi digital dapat berlangsung secara optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Anggraini dan Wulandari (2026) yang menjelaskan bahwa *digital fatigue* merupakan konsekuensi dari beban kerja digital, tetapi dampaknya terhadap kondisi kerja dapat diminimalkan apabila organisasi mampu mengelola transformasi digital secara efektif sehingga karyawan tetap mempertahankan persepsi positif terhadap lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* mampu memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak secara langsung menentukan keputusan karyawan untuk bertahan, melainkan terlebih dahulu membentuk persepsi mereka terhadap kualitas kehidupan kerja. Ketika karyawan merasa memperoleh kesejahteraan, kenyamanan, dan dukungan organisasi melalui kualitas kehidupan kerja yang baik, manfaat kompensasi akan lebih bermakna dalam meningkatkan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tinggi belum tentu mampu menekan turnover intention apabila tidak diikuti dengan kualitas kehidupan kerja yang memadai. Dengan demikian, perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan kompensasi dengan upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja agar strategi retensi karyawan menjadi lebih efektif. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ramadhani (2026) yang menjelaskan bahwa *quality of work life* menjadi mekanisme penting yang menjembatani berbagai kebijakan organisasi terhadap penurunan turnover intention melalui peningkatan kepuasan dan kenyamanan kerja.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa *quality of work life* juga memediasi hubungan antara *digital fatigue* dan turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa dampak kelelahan digital terhadap niat keluar tidak terjadi secara langsung, tetapi dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menilai kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan. Meskipun penggunaan teknologi dapat menimbulkan kelelahan, karyawan tetap dapat mempertahankan

komitmen terhadap organisasi apabila lingkungan kerja mampu memberikan dukungan, fleksibilitas, serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam mengurangi dampak negatif transformasi digital melalui pengelolaan kualitas kehidupan kerja yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, strategi peningkatan *quality of work life* menjadi pendekatan yang relevan dalam meminimalkan pengaruh *digital fatigue* terhadap turnover intention. Hasil ini sejalan dengan penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu memperkuat komitmen organisasi sehingga karyawan tetap memiliki keterikatan yang tinggi meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan modern (Sihombing et al., 2024).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap turnover intention, sehingga berbeda dengan kecenderungan hasil penelitian sebelumnya yang umumnya menemukan hubungan negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik tidak selalu membuat karyawan memilih bertahan di organisasi, terutama ketika kondisi tersebut justru meningkatkan rasa percaya diri, kompetensi, dan kesiapan mereka untuk memperoleh peluang karier yang lebih baik di tempat lain. Fenomena tersebut dapat dipahami sebagai konsekuensi meningkatnya daya saing tenaga kerja, khususnya pada kelompok usia produktif yang memiliki orientasi kuat terhadap pengembangan karier dan mobilitas pekerjaan. Dalam konteks ini, organisasi tidak cukup hanya menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, tetapi juga perlu menyediakan jalur karier yang jelas, kesempatan pengembangan kompetensi, dan sistem retensi yang mampu mempertahankan talenta potensial. Hasil penelitian ini didukung oleh kajian yang menjelaskan bahwa retensi karyawan generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh kenyamanan kerja, tetapi juga oleh peluang pengembangan karier, penghargaan organisasi, serta prospek masa depan yang ditawarkan perusahaan (Hidayatullah et al., 2025).

KESIMPULAN

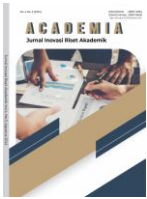
Penelitian ini menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk mempertahankan atau meninggalkan organisasi merupakan fenomena yang kompleks dan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor. Kompensasi finansial dan *digital fatigue* terbukti memiliki peran dalam membentuk persepsi karyawan terhadap *quality of work life*, sedangkan *quality of work life* berfungsi sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan kedua variabel tersebut dengan turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesejahteraan finansial maupun pengelolaan tuntutan kerja berbasis teknologi perlu diintegrasikan dengan upaya menciptakan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik agar strategi pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih efektif. Di sisi lain, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi tidak selalu menjamin rendahnya turnover intention, karena keputusan karyawan untuk bertahan turut dipengaruhi oleh peluang karier, pengembangan diri, serta faktor eksternal di luar organisasi. Dengan demikian, penelitian ini mempertegas bahwa strategi retensi karyawan memerlukan pendekatan yang bersifat komprehensif, tidak hanya berfokus pada kompensasi, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan, pengembangan karier, dan adaptasi terhadap transformasi digital.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi PT. Sinar Murni Indoprinting maupun organisasi lain untuk mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih terpadu melalui penyempurnaan sistem kompensasi, peningkatan kualitas kehidupan kerja, serta pengelolaan beban kerja digital secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan keterikatan karyawan sekaligus memperkuat strategi retensi tenaga kerja di tengah perubahan lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Adapun

penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, work engagement, atau peluang pengembangan karier, serta melibatkan objek penelitian yang lebih beragam agar diperoleh model yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, S. P., & Prastika, N. D. (2025). Kompensasi dengan intensi turnover pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. *Locus Journal of Academic Literature Review*, 4(6), 446–461. <https://doi.org/10.56128/ljoalr.v4i6.570>
- Anggraini, A. S., & Wulandari, F. (2026). Digital workload and technostress on employee performance: The mediating role of digital fatigue: Beban kerja digital dan teknostres terhadap kinerja karyawan: Peran mediasi kelelahan digital. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 12(1), 131–145. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v12i1.2309>
- Asrulla, A., Indriyani, T., & Jeka, F. (2024). Tantangan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di era Society 5.0. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 161–178. <https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm/article/view/802>
- Azizah, J. N., & Prahiawan, W. (2024). Systematic literature review: Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Business Technology and Economics*, 1(3), 121–130. <https://journal.pipuswina.com/index.php/jbte/article/view/82>
- Budiman, D. (2023). Analisis pengaruh kompensasi finansial dan status kepegawaian terhadap turnover intention pada PT XYZ. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 127–142. <https://jurnal.kolibi.id/index.php/neraca/article/view/551>
- Daniela, S. (2025). Pengaruh burnout terhadap turnover intention dengan quality of work life sebagai mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 774–779. <https://infef.org/index.php/infef/article/view/1280>
- Hadun, R. P. P., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada pekerja Generasi Z (Studi kasus PT Leasing Jakarta Timur). *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(1), 456–466. <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i1.1723>
- Hamid, A., & Musawwir, M. (2024). Pengaruh quality of work life dalam mempengaruhi turnover intention pada karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 24(3), 584–593. <https://doi.org/10.35965/eco.v24i3.5497>
- Hidayatullah, M., Hatami, H., & Fauziannor, A. (2025). Retensi karyawan Generasi Z di Indonesia berdasarkan kajian literatur sistematis. *Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.59031/jkpim.v3i2.601>
- Murtaza, S. A., & Molnár, E. (2024). Navigating the digital divide: The impact of social media fatigue on work-life balance. *Gradus*, 11(1). <https://doi.org/10.47833/2024.1.ECO.012>
- Nurfadillah, R., Aziz, S., & Akbar, M. (2025). Pengaruh techno-stress penggunaan media sosial terhadap tingkat produktivitas di era digital. *Jurnal Audiens*, 6(4), Press–Press. <https://doi.org/10.18196/jas.v6i4.699>
- Pertiwi, N. I., Panjaitan, Y. J., & Munawwar, F. K. (2024). Quality of work life as a predictor of employee turnover intention. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 13(1), 109–114. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/13345>
- Pramudita, D. P. D., Mayasari, A., & Almoza, F. M. L. (2025). Job stress, job burnout, and turnover intention in employees of digital education platform and book provider



- company PT. XYZ. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 646–654. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.444>
- Ramadani, T. I., & Suryalena, S. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan work life balance terhadap turnover intention karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi. *eCo-Buss*, 7(2), 1010–1024. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1605>
- Ramadhani, W. (2026). Pengaruh quality of work life dan occupational stress terhadap turnover intention: Peran mediasi job satisfaction. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(3), 1338–1347. <https://doi.org/10.61104/alz.v4i3.5347>
- Saputra, P., Karsim, K., Mayasari, E., & Yakin, I. (2023). Analisis pengaruh quality of work life dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Yamaha Banjarmasin. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 4232–4246. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6290>
- Sihombing, R., Mulyandi, R., & Florencia, C. (2024). Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan wanita milenial dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Media Bina Ilmiah*, 18(11), 3037–3044. <https://doi.org/10.33758/mbi.v18i11.841>
- Sulistiana, I. N., & Darma, G. S. (2023). Digital leadership, work-life balance, compensation, job satisfaction, and employee engagement. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(5), 981–993. <https://jinav.org/index.php/qems/article/view/1950>
- Sulastri, S., & Methasari, M. (2025). Transformasi digital dalam manajemen SDM serta dampaknya terhadap produktivitas dan kepuasan pegawai. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4034–4038. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.7150>
- Suseno, G., & Febrian, W. D. (2025). Pengaruh work life balance, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pusat PT XYZ). *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 3(3), 98–110. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v3i3.447>
- Syakir, A., Hasna, Q., & Mawiza, M. (2025). The effect of remote working fatigue on turnover intentions among millennial employees in the post-pandemic workplace. *Acta Psychologia*, 4(2), 62–71. <https://doi.org/10.35335/psychologia.v4i2.83>