

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi digital dan transformasi kerja di era Society 5.0 membawa perubahan cukup jauh dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan kini tidak hanya dituntut untuk memaksimalkan efisiensi operasional dan produktivitas, melainkan juga menjaga kesejahteraan dan retensi karyawan di lingkungan kerja yang semakin terhubung secara digital. Perkembangan teknologi digital, otomatisasi, dan kecerdasan buatan telah mendorong transformasi masyarakat menuju konsep *super smart society* merujuk pada suatu kondisi di mana kemajuan ekonomi berjalan seiring dengan upaya penyelesaian berbagai permasalahan sosial, yang didukung oleh integrasi antara sistem berbasis ruang siber dan lingkungan fisik secara menyeluruh. Transformasi ini menghadirkan peluang sekaligus tantangan baru untuk manajemen sumber daya manusia, misalnya perubahan cara kerja, ekspektasi responsivitas digital, dan kebutuhan kompetensi baru.

*Turnover intention* sebagai salah satu variabel yang digunakan. Suatu perilaku karyawan yang memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan yang baru, keputusan yang dibuat bukan karena pemutusan hubungan kerja namun keputusan secara pribadi (Perdana & Swasti, 2024). Niat untuk meninggalkan perusahaan disebabkan oleh berbagai hal,

di antaranya beban kerja yang tinggi yang dapat memicu terjadinya stres dalam bekerja (Raytasyah, 2024).

*Turnover* dimaknai sebagai kondisi ketika karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya untuk mencari pekerjaan atau peluang lain. Salah satu alasan utama yang dikemukakan sebagai penyebab terjadinya turnover karyawan dalam beberapa waktu terakhir adalah *skill obsolescence* (Senayah & Biney-Aidoo, 2024).

Dalam hal ini perusahaan yang akan dibahas adalah PT. Sinar Murni Indoprinting, yaitu sebuah perusahaan industri percetakan dokumen dan produk *security printing* berlokasi pada Sidoarjo, Jawa Timur. Selama lebih dari 40 tahun, PT. Sinar Murni Indoprinting telah menawarkan solusi percetakan yang dikembangkan seiring dengan kebutuhan klien berupa fitur *security* canggih yang diaplikasikan dalam dokumen pemerintahan, swasta, dan pendidikan.

Dalam operasionalnya, PT. Sinar Murni Indoprinting telah mengadopsi teknologi percetakan modern berbasis digital untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi hasil produksi. Mencapai standarisasi internasional dengan ISO 9001 untuk manajemen mutu dan telah tersertifikasi dari BIN Botasupal. Sistem pelaporan dan komunikasi kerja di berbagai divisi juga telah beralih ke sistem berbasis *digital reporting* dan *online monitoring*. Transformasi ini dilakukan agar perusahaan dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang menekankan efisiensi, konektivitas, dan *data driven decision making*. Dalam pelaksanaannya,

peneliti secara khusus menyoroti karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting sebagai subjek utama penelitian, dimana sistem kompensasi yang diterapkan masih dinilai belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan apabila dilihat dari sisi regulasi maupun standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, terdapat kesenjangan antara kompensasi yang diterima oleh karyawan berstatus kontrak dan karyawan tetap, meskipun keduanya memiliki beban kerja yang relatif sama. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan yang dikhawatirkan dapat memengaruhi tingkat retensi karyawan.

Selain faktor kompensasi, perkembangan teknologi informasi dalam dunia kerja juga membawa perubahan yang signifikan terhadap pola kerja karyawan. Meskipun digitalisasi memberikan berbagai kemudahan dan efisiensi dalam proses kerja, di sisi lain penggunaan teknologi yang intensif juga dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan. Pada beberapa kondisi, proses alih sistem kerja menuju sistem digital tidak selalu diiringi dengan kesiapan sumber daya yang memadai. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kewalahan untuk beradaptasi dengan tuntutan perkembangan teknologi, seperti meningkatnya intensitas komunikasi digital, penggunaan berbagai aplikasi kerja secara bersamaan, serta tuntutan untuk selalu responsif terhadap pekerjaan atau yang disebut sebagai *digital fatigue*. Kondisi yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan tekanan akibat penggunaan teknologi digital tersebut

dikhawatirkan dapat menurunkan *quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan. Dalam hal ini *quality of work life* sebagai variabel mediasi.

Tabel 1.1. Data Karyawan tahun 2025

| No.           | Departement         | Jml       | Umur     |           |           | Status Karyawan |           |
|---------------|---------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|
|               |                     |           | <20      | >20       | 30-55     | Tetap           | Kontrak   |
| 1.            | Marketing           | 11        | -        | 6         | 5         | 6               | 5         |
| 2.            | HRD                 | 4         | -        | 2         | 2         | 2               | 2         |
| 3.            | Finance             | 5         | -        | 2         | 3         | 3               | 2         |
| 4.            | Design              | 5         | -        | 2         | 3         | 3               | 2         |
| 5.            | Purchasing          | 4         | -        | 2         | 2         | 2               | 2         |
| 6.            | IT                  | 4         | -        | 3         | 1         | 2               | 2         |
| 7.            | Operasional         | 10        |          | 5         | 5         | 4               | 6         |
| 8.            | Production          | 39        | 8        | 14        | 17        | 15              | 24        |
| 9.            | Gudang dan Logistic | 6         | -        | 3         | 3         | 3               | 3         |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>88</b> | <b>8</b> | <b>39</b> | <b>41</b> | <b>40</b>       | <b>48</b> |

Sumber : Data Internal PT. Sinar Murni Indoprinting

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa PT Sinar Murni Indoprinting memiliki total 88 karyawan yang tersebar dalam sembilan (9) departemen yang terdiri dari staff karyawan dan manajer. Komposisi tenaga kerja didominasi oleh departemen produksi sebanyak 39 karyawan, disusul oleh departement marketing sebanyak 11 karyawan.

Dari sisi usia, terdapat 8 karyawan berusia di bawah 20 tahun, 39 karyawan berusia di atas 20 tahun, dan 41 karyawan pada rentang usia 30 hingga 55 tahun. Melihat kualifikasi rentan usia dalam generasi, terdapat dua (2) generasi yang dominan dalam kelompok karyawan tersebut yaitu generasi Y (Milenial) dan generasi Z. (Iqbal et al., 2024) mengemukakan Generasi Z merujuk pada individu yang lahir pada periode 1997 hingga

2012, yang saat ini telah berada pada usia produktif dan mulai mendominasi partisipasi dalam pasar kerja. Berdasarkan data BPS (2020), generasi ini mencakup sekitar 75,94 juta orang Indonesia. Sedangkan generasi Y (Milenial) menurut (Syakir et al., 2025) yaitu seseorang yang lahir sekitar tahun 1981 hingga 1996. Generasi ini dikenal memiliki kemampuan digital yang tinggi serta mengutamakan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa milenial juga rentan mengalami burnout ketika bekerja secara remote dalam jangka waktu lama.

Status kepegawaian menunjukkan bahwa terdapat 40 karyawan tetap, dan 48 karyawan kontrak. Komposisi ini memperlihatkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada kondisi kerja yang belum stabil sehingga sensitif terhadap faktor kompensasi finansial, *digital fatigue*, dan kualitas kehidupan kerja. Karyawan kontrak khususnya berpotensi memiliki tingkat *turnover intention* lebih tinggi apabila merasa kompensasi tidak memadai, beban kerja digital berlebihan, maupun lingkungan kerja kurang mendukung.

Tabel 1.2. Data Karyawan Resign Tahun 2022 - 2025

| No.           | Tahun | Jumlah Pekerja | Jumlah Pekerja Resign (Caturwulan) |           |           | Lama Bekerja |           |
|---------------|-------|----------------|------------------------------------|-----------|-----------|--------------|-----------|
|               |       |                | I                                  | II        | III       | <1 th        | >1 th     |
| 1.            | 2022  | 67             | 1                                  | 3         | 7         | 6            | 5         |
| 2.            | 2023  | 72             | 2                                  | 2         | 10        | 8            | 6         |
| 3.            | 2024  | 77             | 4                                  | 5         | 7         | 7            | 9         |
| 4.            | 2025  | 88             | 5                                  | 7         | 11        | 10           | 13        |
| <b>Jumlah</b> |       |                | <b>12</b>                          | <b>17</b> | <b>35</b> | <b>31</b>    | <b>33</b> |

Sumber : Data Internal PT. Sinar Murni Indoprinting

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diamati adanya peningkatan jumlah karyawan yang *resign* dari tahun 2022 hingga 2025. Peningkatan ini menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi permasalahan retensi karyawan yang semakin serius. Dominasi resign pada caturwulan III dinilai karena pasca Hari Raya Idul Fitri, karyawan yang beragama Islam telah menerima Tunjangan Hari Raya baik dalam bentuk uang maupun non uang seperti bingkisan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk mengundurkan diri setelah memperoleh hak normatifnya, sehingga kecenderungan keluar dari perusahaan pada periode ini menjadi lebih tinggi.

Data *turnover intention* yang terjadi selama empat (4) tahun terakhir memperlihatkan peningkatan jumlah karyawan yang *resign* pada tahun 2022 tercatat hampir 17% dengan total 11 karyawan resign, meningkat menjadi 14 karyawan pada tahun 2023, dan kembali mencapai 16 karyawan pada tahun 2024, kemudian berlanjut menjadi 23 karyawan telah resign di tahun 2025. Pola ini tidak hanya menunjukkan naiknya intensitas *turnover*, tetapi juga konsistensi fenomena bahwa caturwulan III merupakan periode paling kritis bagi perusahaan.

Selain itu, distribusi masa kerja juga memperlihatkan karakteristik penting. Sepanjang tiga tahun, total 31 karyawan yang resign dengan pengalaman kerja belum mencapai satu tahun. Sementara 33 lainnya telah bekerja mencapai lebih dari satu tahun. Angka ini menunjukkan bahwa *turnover* tidak hanya terjadi pada karyawan baru yang belum stabil secara

emosional dan profesional, tetapi juga pada karyawan yang sudah relatif beradaptasi yang telah memahami sistem kerja perusahaan.

Perusahaan mulai menghilangkan penerapan sanksi penalti sejak tahun 2022, khususnya bagi karyawan kontrak yang memilih mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kontrak yang telah disepakati selesai. Kebijakan ini memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya tanpa konsekuensi finansial.

Penelitian empiris dilakukan oleh (Laksmana & Kristanto, 2023) terhadap pegawai perusahaan sektor jasa untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap turnover intention. Hasilnya adalah kompensasi finansial memiliki pengaruh langsung dalam menurunkan *turnover intention*. Pernyataan tersebut sesuai dengan *Turnover Decision Process* oleh Mobley et al., (1977) keputusan individu untuk keluar dari organisasi disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidaksesuaian antara harapan dan realitas kerja, kompensasi yang dirasakan tidak adil, beban kerja yang berlebihan, serta kondisi kerja yang kurang mendukung kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, sama dengan fenomena yang muncul pada PT. Sinar Murni Indoprinting banyaknya angka retensi karyawan yang diindikasikan adanya kesenjangan antara ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan dengan realitas yang mereka hadapi, khususnya terkait kompensasi yang diterima oleh karyawan berstatus kontrak dengan masa kerja belum mencapai dua tahun menerima imbalan yang berbeda

dibandingkan karyawan yang sudah tetap mencapai masa kerja diatas dua tahun, meskipun keduanya memiliki beban pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang relatif sama.

Dalam penelitian (Irawati & Meilani, 2024) yang dilakukan pada perusahaan *e-commerce* Jabodetabek dalam jurnal *Transekonomika Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* menyampaikan bahwa kompensasi finansial bukan faktor tunggal yang yang mempengaruhi *turnover intention*, terutama di lingkungan kerja yang didominasi oleh tuntutan digital. Penelitian tersebut menekankan bahwa dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi, tuntutan penggunaan teknologi yang tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja baru bagi karyawan. Kondisi ini sering kali memicu kelelahan digital yang dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan dalam bekerja.

Di era digitalisasi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemanfaatan teknologi informasi. Namun, intensitas penggunaan teknologi yang tinggi dapat memicu kelelahan digital yang berdampak pada kondisi psikologis karyawan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Di satu sisi, penggunaan aplikasi, alat kolaborasi online, sistem produksi berbasis digital, dan laporan *real time* memberikan kemudahan dan fleksibilitas. Namun di sisi lain, muncul tantangan baru berupa kelelahan digital yaitu kondisi di mana karyawan merasa kelelahan fisik dan mental akibat paparan teknologi yang terus-menerus. Salah satu

fenomena yang muncul di tengah percepatan digitalisasi kerja adalah *digital fatigue*, yaitu kondisi kelelahan mental dan emosional akibat terlalu sering berinteraksi dengan perangkat digital dan aktivitas daring yang dapat menurunkan produktivitas (Supriyadi et al., 2025).

Sebelum penyusunan penelitian ini, penulis melakukan observasi awal di bagian produksi perusahaan percetakan dokumen sekuriti untuk mengetahui penyebab tingginya tingkat keluar masuk karyawan. Berdasarkan hasil survei dan wawancara informal 15 pekerja di PT. Sinar Murni Indoprinting, diketahui bahwa selain masalah kompensasi yang dianggap belum sepadan dengan beban kerja, banyak karyawan juga mengeluhkan kelelahan akibat sistem pelaporan digital yang intens dan terus menerus.

Staff bernama Indrawan berpendapat bahwa “Tugas digital membuat saya jadi lebih sering menatap layar, yg bisa menyebabkan mata lelah dan beban mental”. Menurut staff lain yang bernama Eka “karena dalam sistem bisa jadi terlalu banyak merevisi sistem, input data yang terlalu banyak juga mungkin terjadinya *troubleshooting*”. Dalam pertanyaan yang lain perihal penurunan fokus, staff yang bernama Disa berpendapat “Iya, karena terlalu banyak menatap layar”. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Yogie mengalami penurunan fokus karena banyak menggunakan aplikasi digital “Ya, karena pada umumnya manusia bisa mempertahankan fokus bekerja 4-5 jam sehari”.

Sebuah scoping review internasional tahun 2024 - 2025 yang meninjau berbagai studi dari 2010 hingga 2024 menemukan bahwa *digital fatigue* yang mencakup kelelahan akibat penggunaan teknologi secara terus-menerus, meeting online berlebih, beban informasi digital, dan tekanan untuk selalu responsif, berpengaruh signifikan terhadap penurunan kesejahteraan karyawan dan peningkatan *turnover intention*. Kajian tersebut menunjukkan bahwa *digital fatigue* meningkatkan burnout, dan penurunan keterikatan kerja, yang kemudian menjadi prediktor kuat bagi meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Supriyadi et al., 2025).

Namun, pada suatu organisasi, tingkat kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menurunkan tingkat retensi karyawan. Walton, R. E. (1973) mengemukakan pengaruh dari *quality of work life* seperti keadilan dalam pemberian kompensasi, kondisi kerja, peluang pengembangan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, keseimbangan kerja dan kehidupan sebagai kerangka untuk mengevaluasi kualitas kehidupan kerja. Temuan ini kemudian diperkuat oleh berbagai penelitian lanjutan. (Bilmona & Pratiwi, 2024) menemukan pengaruh positif signifikan diantara kompensasi dan kualitas kehidupan kerja, secara tidak langsung memengaruhi niat untuk keluar.

Namun, penelitian oleh (Ibrahim Alzamel et al., 2020) memberikan temuan berbeda. *quality of work life* memang tidak berdampak positif terhadap *turnover intention*, tetapi pengaruh langsung tidak signifikan,

karena hubungan tersebut terutama bekerja melalui mediator *organizational commitment*. Ketidaksesuaian temuan ini membuka gap penelitian bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* mungkin bersifat tidak langsung atau bergantung pada variabel mediasi tertentu, sehingga diperlukan studi lanjutan untuk memastikan apakah *quality of work life* benar-benar mampu menurunkan *turnover intention* tanpa dukungan faktor perantara (Ibrahim Alzamel et al., 2020).

Penetapan kompensasi finansial sebagai variabel independen didasarkan pada perannya sebagai bentuk penghargaan langsung perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan kompetitif tidak hanya berperan dalam memenuhi kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga menjadi indikator pengakuan serta keadilan organisasi. Apabila karyawan merasa bahwa beban kerja tidak seimbang dengan bayaran yang diterima, hal tersebut dapat memunculkan ketidakpuasan yang berpotensi meningkatkan kecenderungan *turnover intention*. Sementara itu, *digital fatigue* ditetapkan sebagai variabel independen karena meningkatnya ketergantungan perusahaan terhadap sistem digital dalam hampir seluruh proses kerja. Intensitas penggunaan teknologi yang tinggi, tuntutan respons cepat, serta kompleksitas sistem digital berpotensi menimbulkan kelelahan mental dan emosional. Oleh karena itu, *digital fatigue* dipandang relevan sebagai faktor psikologis yang memengaruhi *turnover intention* pada konteks kerja berbasis digital.

Penelitian ini berangkat dari gambaran tersebut dengan tujuan untuk mengkaji upaya perusahaan dalam menurunkan tingkat *turnover intention*. Fokus utama penelitian adalah pada dua variabel yang diduga berpengaruh, yaitu kompensasi finansial dan *digital fatigue*. *Quality of work life* berperan sebagai variabel mediasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel, sehingga pengaruh variabel independen tidak selalu terjadi secara langsung terhadap perubahan variabel dependen karena konsep ini merepresentasikan persepsi karyawan terhadap kenyamanan, keamanan, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, serta kesempatan berkembang dalam organisasi. Kompensasi finansial yang memadai dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerjanya, sedangkan *digital fatigue* yang tinggi cenderung menurunkannya. Selanjutnya, kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan akan memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

*Quality of work life* berperan sebagai penghubung antara kompensasi finansial dan digital fatigue terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didasarkan pada perspektif *social exchange theory* yang menyatakan adanya interaksi dua arah antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan menerima perlakuan yang adil, dukungan yang memadai, serta imbalan yang sesuai, maka karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, termasuk keinginan untuk bertahan (Yuniarto et al., 2022). Secara teoritis variabel mediasi, menjembatani antara dua konstruk

dengan cara menjelaskan bagaimana suatu pengaruh terjadi secara tidak langsung (Hair Jr. et al., 2018).

Hubungan antara kompensasi finansial, *digital fatigue*, dan *turnover intention* tidak selalu bersifat langsung. Dalam pengaruh variabel independen terhadap *turnover intention* terjadi melalui perubahan persepsi karyawan terhadap kualitas pengalaman kerjanya. Oleh karena itu, diperlukan variabel mediasi yang mampu menjelaskan mekanisme bagaimana dan mengapa pengaruh tersebut terjadi.

Oleh sebab itu, judul yang diambil oleh peneliti mengambil judul “Kompensasi Finansial dan *Digital Fatigue* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Quality of Work Life* Studi Pada Karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting.”

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari penjelasan yang telah disampaikan serta kajian teoritis mengenai pengaruh kompensasi finansial dan *digital fatigue* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *quality of work life* dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting?
2. Apakah *digital fatigue* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap *quality of work life* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting?

4. Apakah *digital fatigue* berpengaruh terhadap *quality of work life* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting?
5. Bagaimana peran *quality of work life* dalam memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting?
6. Bagaimana peran *quality of work life* dalam memediasi pengaruh *digital fatigue* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting?
7. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting.
2. Untuk mengetahui pengaruh *digital fatigue* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *quality of work life* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting.
4. Untuk mengetahui pengaruh *digital fatigue* terhadap *quality of work life* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting.

5. Untuk mengetahui peran *quality of work life* dalam memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting?
6. Untuk mengetahui peran *quality of work life* dalam memediasi pengaruh *digital fatigue* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting?
7. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat positif baik dari sisi akademis atau praktis. Adapun manfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharap dapat bermanfaat pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia secara ilmiah, khususnya dalam menghadapi perkembangan teknologi. Hasil penelitian ini diharapkan membawa wawasan literatur ilmiah mengenai hubungan antara kompensasi finansial dan *digital fatigue* terhadap *turnover intention*, sekaligus memperjelas peran *quality of work life* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antar variabel tersebut.

##### **2. Manfaat Kebijakan**

Selain manfaat akademis, penelitian ini diharap juga dapat memberi kontribusi bagi penyusunan kebijakan perusahaan, khususnya dalam

manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih strategis, terutama yang berkaitan dengan kompensasi finansial, pengelolaan teknologi dalam pekerjaan, serta peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan. Dengan memahami bagaimana kompensasi finansial, *digital fatigue*, dan *quality of work life* mempengaruhi *turnover intention*, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan jangka panjang yang mendukung keberlanjutan perusahaan.