

Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis
VOL 4, No. 3, Oktober 2025, pp. 39 - 49
p-ISSN: 2809-1655 (media cetak)
e-ISSN: 2809-1981 (media online)
Link Publikasi: https://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/JIMEB/issue/view/168
DOI: https://doi.org/10.51903/yt0kww71

Analysis of the Relationship between Digital-Based Work-Life Integration and Turnover Intention among Young Workers in Indonesia within the Context of Modern Work Transformation

Maria Januaria*[1], Kesya Putri[2], Adinda Putri Zahara[3] (angka superscript [1, 2, 3,] dst menunjukkan urutan author (penulis), tanda [*] diletakkan pada corresponding author. Author maksimal 7. Penulisan menggunakan Times New Roman, 10pt, bold)
[1,2,3]Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang, Malang Indonesia
Jl. Semarang No.5, Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145
Email: mariajanuar@gmail.com[*1]

ARTICLE INFO

Article history:

Received : July 2025
Revised : Aug 2025
Accepted : Sept 2025
Published : Oct 2025

ABSTRACT

The rapid advancement of digital technology has fundamentally transformed how young workers in Indonesia engage with their professional activities. Modern, digitally integrated work environments offer greater flexibility but also generate psychological strain due to blurred boundaries between work and personal life. Grounded in this context, this study aims to analyze the relationship between digital-based work-life integration and turnover intention among young Indonesian workers, considering the mediating roles of work-life balance and digital work stress. The research employed an explanatory quantitative approach involving 250 respondents across sectors such as technology, digital finance, online education, and the creative industry. Data were collected through an online Likert-scale survey as the primary instrument for measuring the study variables. The results indicate that digital work-life integration positively influences digital work stress and is significantly related to turnover intention, whereas work-life balance mitigates this effect. This study contributes theoretically by expanding the understanding of digital integration dynamics among young workers and offers practical implications for organizations in designing retention strategies aligned with the realities of flexible, technology-based work environments.

Keywords: *Digital-Based Work-Life Integration, Turnover Intention, Digital Work Stress, Work-Life Balance, Modern Work Transformation.*

OPEN ACCESS
This journal is an open-access publication. All articles are freely and permanently accessible to everyone. Copyright © 2025 by the Author(s). This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0).

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah mengubah secara mendasar cara pekerja muda di Indonesia menjalankan aktivitas profesional mereka. Transformasi kerja modern yang berbasis digital membawa fleksibilitas tinggi, namun juga menciptakan tekanan psikologis akibat kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

antara *digital-based work-life integration* dan *turnover intention* pada pekerja muda Indonesia, dengan mempertimbangkan peran mediasi work-life balance dan stres kerja digital. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan melibatkan 250 responden dari berbagai sektor, seperti teknologi, keuangan digital, pendidikan daring, dan industri kreatif. Data dikumpulkan melalui survei daring menggunakan skala Likert sebagai instrumen pengukuran variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi kerja-kehidupan berbasis digital berpengaruh positif terhadap stres kerja digital dan berhubungan signifikan dengan niat berpindah kerja, sementara *work-life balance* terbukti dapat menurunkan kecenderungan tersebut. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas pemahaman mengenai dinamika integrasi digital dalam konteks tenaga kerja muda, serta menawarkan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi retensi yang adaptif terhadap era kerja fleksibel berbasis teknologi.

Kata Kunci: Integrasi Kehidupan Kerja Berbasis Digital, Niat Berpindah Kerja, Stres Kerja Digital, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan, Transformasi Kerja Modern.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam satu dekade terakhir telah mengubah secara mendasar pola dan dinamika kerja di berbagai sektor (Nayme & Taybi, 2025; Nugroho et al., 2024; Petra et al., 2025). Di Indonesia, transformasi ini menjadi semakin nyata seiring dengan meningkatnya adopsi teknologi berbasis kecerdasan buatan (AI), sistem kerja hybrid, serta platform digital yang mendukung produktivitas dan kolaborasi jarak jauh (Gorski et al., 2022). Laporan *Microsoft LinkedIn Work Trend Index* (2024) dalam penelitian (Brozzi et al., 2020) dan (van de Werfhorst et al., 2022) mencatat bahwa 92% pekerja pengetahuan di Indonesia telah memanfaatkan teknologi AI dalam pekerjaan sehari-hari, menunjukkan tingkat kesiapan digital yang lebih tinggi dibanding rata-rata global. Di sisi lain, *International Labour Organization* (ILO, 2023) dalam penelitian (Virnandes et al., 2024) menegaskan bahwa otomatisasi dan digitalisasi telah mengubah karakteristik lingkungan kerja Indonesia secara signifikan, mulai dari pola waktu kerja, ekspektasi produktivitas, hingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini menciptakan fenomena baru di mana batas antara ruang kerja dan ruang personal menjadi semakin kabur, terutama di kalangan pekerja muda yang tumbuh dalam ekosistem digital dan kini menjadi aktor utama dalam dunia kerja modern (Fast & Jansson, 2024).

Fenomena kerja digital yang semakin fleksibel membawa implikasi ganda bagi pekerja muda Indonesia. Di satu sisi, fleksibilitas tersebut menawarkan kebebasan dan efisiensi yang lebih tinggi, memungkinkan individu bekerja dari mana saja dan kapan saja (Ardi et al., 2024). Namun di sisi lain, keterhubungan yang terus-menerus juga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan digital (*digital fatigue*), dan stres akibat hilangnya batas waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Bella, 2023). Data *Work Trend Index* (2025) menunjukkan bahwa 88% tenaga kerja di Indonesia merasa kekurangan waktu dan energi untuk menyelesaikan tugas dengan optimal, sementara 63% pemimpin organisasi menuntut peningkatan produktivitas di tengah sistem kerja yang semakin berbasis teknologi. Kondisi ini menunjukkan adanya ketegangan antara ekspektasi digital dan kapasitas manusia untuk beradaptasi, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan risiko niat berpindah kerja (*turnover intention*) (Bennich, 2024). Fenomena tersebut memperkuat urgensi untuk memahami bagaimana integrasi kehidupan kerja berbasis digital (*digital-based work-life integration*) berperan terhadap keputusan pekerja muda dalam mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya.

Secara konseptual, *work-life integration* berkembang dari konsep *work-life balance* yang menekankan pemisahan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Chauhan & Rai, 2024). Dalam paradigma modern, integrasi dianggap lebih realistis karena mengakui bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi saling tumpang tindih dan tidak dapat sepenuhnya dipisahkan, terutama dengan kehadiran teknologi digital (Elshaer et al., 2024). Penelitian-penelitian terdahulu telah menyoroti bahwa penggunaan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas (Fan et al., 2024), namun juga dapat memperlemah kesejahteraan psikologis dan memperburuk stres kerja (Kerman et al., 2022). Studi mengenai turnover intention di Indonesia banyak menyoroti variabel klasik seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau *work-life balance* (Akhtar & Siregar, 2024), namun sangat sedikit yang memfokuskan pada *digital-based work-life integration* sebagai variabel utama. Dengan demikian, area ini masih membutuhkan penelitian yang lebih komprehensif, terutama dalam konteks pekerja muda Indonesia yang menjadi kelompok paling terdampak oleh transformasi digital di dunia kerja modern (Schiuma et al., 2024).

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

Pandangan mengenai *work-life integration* juga sejalan dengan gagasan (Heiberg & Truffer, 2022) dan (Gede Agung et al., 2024) yang menekankan bahwa integrasi kehidupan kerja bukan semata-mata soal pembagian waktu, melainkan bagaimana individu mampu menciptakan harmoni antara peran profesional dan personal melalui strategi pengaturan diri (*self-regulation*). Dalam konteks digital, kemampuan untuk mengatur batas waktu kerja dan penggunaan teknologi menjadi aspek penting yang menentukan kualitas integrasi tersebut (Ahmed et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan *digital work-life integration* tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kesadaran dan kapasitas individu untuk memanfaatkannya secara adaptif. Dengan kata lain, teknologi berperan sebagai fasilitator, namun manusia tetap menjadi aktor utama dalam menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Lebih jauh, (Levin et al., 2024) menegaskan bahwa penerapan teknologi digital dalam konteks kerja modern telah mengubah batas-batas tradisional antara rumah dan kantor, menciptakan kondisi yang disebut sebagai permeable boundaries. Kondisi ini dapat meningkatkan produktivitas, tetapi sekaligus menimbulkan risiko technostress ketika individu tidak mampu mengelola keterhubungan yang berlebihan (Singh & Jain, 2024). Studi lain oleh (Koch et al., 2024) juga menemukan bahwa pekerja muda cenderung lebih terbuka terhadap integrasi digital, namun kelompok ini juga lebih rentan terhadap kelelahan digital akibat tekanan untuk selalu responsif secara daring. Dalam konteks ini, pemahaman tentang *digital-based work-life integration* menjadi krusial untuk menjelaskan bagaimana interaksi antara teknologi, fleksibilitas kerja, dan kesejahteraan psikologis memengaruhi kecenderungan individu dalam mempertahankan komitmen terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan kajian literatur tersebut, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gaps*) yang perlu diidentifikasi. Pertama, sebagian besar penelitian masih berfokus pada *work-life balance konvensional*, bukan *digital-based work-life integration*, padahal konteks kerja saat ini semakin digital dan terhubung. Kedua, minim penelitian empiris di Indonesia yang mengaitkan integrasi kerja-kehidupan digital dengan turnover intention, khususnya di kalangan pekerja muda yang memiliki karakteristik fleksibel dan adaptif terhadap teknologi. Ketiga, masih terbatas studi yang memposisikan transformasi kerja modern, seperti sistem kerja *hybrid*, *digital collaboration tools*, dan AI sebagai konteks utama dalam menganalisis perilaku tenaga kerja muda (Lubna & Tanaka, 2022). Dari kesenjangan ini muncul pertanyaan penelitian utama:

1. Bagaimana pengaruh *digital-based work-life integration* terhadap turnover intention pada pekerja muda di Indonesia?
2. Apakah *work-life balance* dan stres kerja digital memediasi hubungan tersebut?
3. Adakah perbedaan persepsi serta pengalaman integrasi digital berdasarkan karakteristik demografis dan pola kerja individu?

Sejalan dengan identifikasi kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *digital-based work-life integration* dan *turnover intention* pada pekerja muda di Indonesia dalam konteks transformasi kerja modern. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji peran mediasi dari *work-life balance* dan stres kerja digital, serta menelaah perbedaan pengalaman integrasi digital berdasarkan karakteristik demografis seperti usia, jenis pekerjaan, dan intensitas penggunaan teknologi. Tujuan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris yang lebih mendalam mengenai bagaimana integrasi digital memengaruhi keputusan pekerja muda dalam mempertahankan keterikatannya terhadap organisasi.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada penggabungan tiga elemen penting yang jarang dikaji secara bersamaan: integrasi kehidupan kerja berbasis digital, niat berpindah kerja, dan konteks transformasi kerja modern di Indonesia. Penelitian ini tidak hanya memperkenalkan variabel *digital-based work-life integration* sebagai konstruk utama yang lebih sesuai dengan realitas kerja kontemporer, tetapi juga menyoroti peran generasi muda sebagai subjek yang paling relevan dalam konteks digitalisasi kerja. Pendekatan ini memberikan perspektif baru dalam memahami hubungan antara fleksibilitas digital dan retensi tenaga kerja muda, sekaligus memperluas cakupan teori *work-life interface* yang sebelumnya cenderung berfokus pada keseimbangan tradisional.

Penelitian ini memiliki signifikansi teoretis dan praktis yang kuat. Dari sisi teoretis, hasilnya diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya terkait pengaruh integrasi digital terhadap dinamika retensi tenaga kerja muda. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan panduan bagi organisasi dan pengambil kebijakan untuk merancang strategi retensi yang adaptif terhadap era digital, misalnya melalui kebijakan kerja fleksibel, pengaturan batas kerja daring, serta inisiatif kesejahteraan digital. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu,

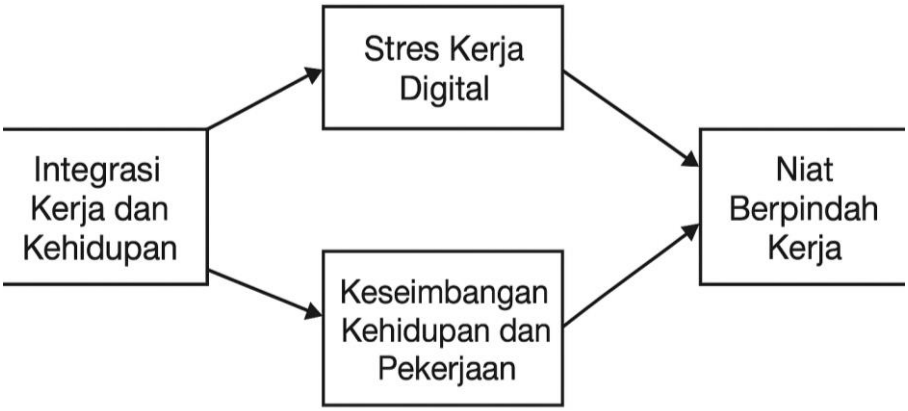
p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

tetapi juga memberikan nilai aplikatif bagi dunia kerja modern yang tengah bergerak menuju integrasi digital yang semakin dalam.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel *digital-based work-life integration*, stres kerja digital, *work-life balance*, dan *turnover intention* pada pekerja muda di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman empiris yang terukur mengenai keterkaitan antarvariabel dan memungkinkan pengujian model konseptual secara sistematis. Desain eksplanatori membantu peneliti menjelaskan bagaimana integrasi kerja dan kehidupan yang berbasis digital dapat memengaruhi kecenderungan pekerja muda untuk berpindah kerja di tengah transformasi kerja modern. Selain itu, pendekatan ini memberikan peluang untuk mengidentifikasi peran mediasi atau moderasi variabel psikologis seperti keseimbangan kehidupan dan stres digital, yang menjadi fenomena penting dalam konteks kerja fleksibel berbasis teknologi. Untuk memberikan konteks visual terhadap arah hubungan antarvariabel yang dianalisis, berikut disajikan kerangka berpikir penelitian ini. Gambar 1 membantu memperjelas bagaimana integrasi kerja dan kehidupan berbasis digital berperan dalam membentuk stres kerja digital, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta niat berpindah kerja pada pekerja muda di Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian: Hubungan antara Integrasi Kerja-Kehidupan Digital dan Niat Berpindah Kerja pada Pekerja Muda di Indonesia

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas pekerja muda Indonesia berusia 20 hingga 35 tahun yang bekerja di sektor formal dan secara aktif menggunakan teknologi digital dalam kegiatan kerja sehari-hari. Populasi ini dipilih karena kelompok usia tersebut merupakan generasi yang paling terdampak oleh perubahan sistem kerja modern, termasuk penerapan sistem kerja hibrida dan remote working. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, untuk memastikan bahwa seluruh responden memiliki pengalaman yang relevan dengan fenomena integrasi kerja dan kehidupan digital. Total terdapat 250 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mencakup pekerja di sektor teknologi informasi, keuangan digital, pendidikan daring, serta industri kreatif dari wilayah Jakarta, Bandung, Yogyakarta, dan Surabaya. Komposisi ini memberikan variasi konteks kerja yang cukup luas untuk memperoleh gambaran empiris yang representatif tentang perilaku kerja generasi muda di Indonesia.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui metode survei kuantitatif menggunakan kuesioner daring yang disebarkan melalui platform Google Form. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) dan mencakup empat konstruk utama, yaitu digital-based work-life integration, work-life balance, stres kerja digital, dan turnover intention. Setiap konstruk diukur

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

melalui sejumlah indikator perilaku dan persepsi yang disesuaikan dengan karakteristik pekerja muda di Indonesia serta relevan dengan konteks kerja digital kontemporer. Penggunaan kuesioner daring dipilih karena mampu menjangkau responden secara luas dan efisien, sekaligus memungkinkan pengolahan data secara sistematis dan terukur.

2.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini dikembangkan berdasarkan adaptasi dari berbagai skala terstandar yang telah terbukti valid dalam penelitian sebelumnya. Komponen pengukuran *digital-based work-life integration* disusun untuk menilai sejauh mana individu menggunakan teknologi dalam mengatur batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* diukur melalui tiga aspek utama, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan emosional, dan kepuasan terhadap pembagian peran. Stres kerja digital diukur melalui indikator kelelahan akibat keharusan selalu terhubung dan tekanan dari beban komunikasi digital yang berlebihan. Adapun turnover intention diukur berdasarkan kecenderungan berpikir untuk keluar, upaya mencari alternatif pekerjaan lain, dan rencana konkret untuk berpindah kerja. Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen diuji coba kepada 50 responden sebagai uji reliabilitas awal (pilot test), dengan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,80 yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik.

2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi terbaru. Analisis ini dipilih karena mampu menguji model penelitian dengan hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel secara simultan. Prosedur analisis meliputi uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji reliabilitas konstruk, serta uji path analysis untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel dan efek mediasi dari work-life balance dan stres kerja digital. Hasil analisis kuantitatif kemudian dikonfirmasi dengan data wawancara untuk memperkuat interpretasi hasil statistik, sehingga penelitian ini menghasilkan pemahaman yang tidak hanya berbasis angka, tetapi juga berakar pada pengalaman nyata pekerja muda di lapangan.

2.6. Etika Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian sosial, termasuk kerahasiaan, persetujuan partisipan, dan transparansi proses. Seluruh responden berpartisipasi secara sukarela setelah menerima informasi lengkap mengenai tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan data, dan hak untuk menarik diri kapan pun. Persetujuan partisipasi dikumpulkan melalui informed consent sebelum pengisian kuesioner maupun wawancara. Semua data pribadi disimpan secara anonim dan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik. Selama wawancara, peneliti juga menjaga kenyamanan informan dengan memastikan bahwa pertanyaan hanya berkaitan dengan konteks profesional dan tidak menyentuh aspek pribadi di luar penelitian. Dengan demikian, seluruh proses pengumpulan dan pengolahan data telah mengikuti kaidah etis penelitian ilmiah yang berlaku.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Hasil

Sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1, populasi penelitian ini adalah pekerja muda Indonesia berusia 20-35 tahun yang dipilih karena berada pada fase produktif serta memiliki tingkat keterpaparan tinggi terhadap penggunaan teknologi digital dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sampel penelitian diambil dari berbagai sektor yang merepresentasikan karakteristik kerja digital kontemporer, yaitu teknologi informasi, keuangan digital, pendidikan daring, dan industri kreatif, sehingga memungkinkan diperolehnya gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik *digital-based work-life integration* di lingkungan kerja modern. Secara geografis, responden berasal dari empat kota besar, yakni Jakarta, Bandung, Yogyakarta, dan Surabaya, yang dipandang sebagai pusat pertumbuhan ekonomi digital dan transformasi dunia kerja di Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan pertimbangan bahwa tidak semua pekerja muda memiliki relevansi yang sama terhadap fokus penelitian ini, sehingga hanya individu yang memenuhi kriteria tertentu yang dilibatkan. Adapun jumlah sampel sebanyak 250 responden dinilai memadai untuk merepresentasikan variasi karakteristik pekerja muda dalam konteks penelitian ini. Kriteria responden meliputi pengalaman kerja minimal satu tahun serta keterlibatan aktif dalam penggunaan teknologi digital, yang bertujuan memastikan bahwa partisipan benar-benar memiliki pengalaman empiris terkait integrasi kerja dan kehidupan pribadi berbasis digital, sehingga data yang diperoleh relevan dan mendukung analisis

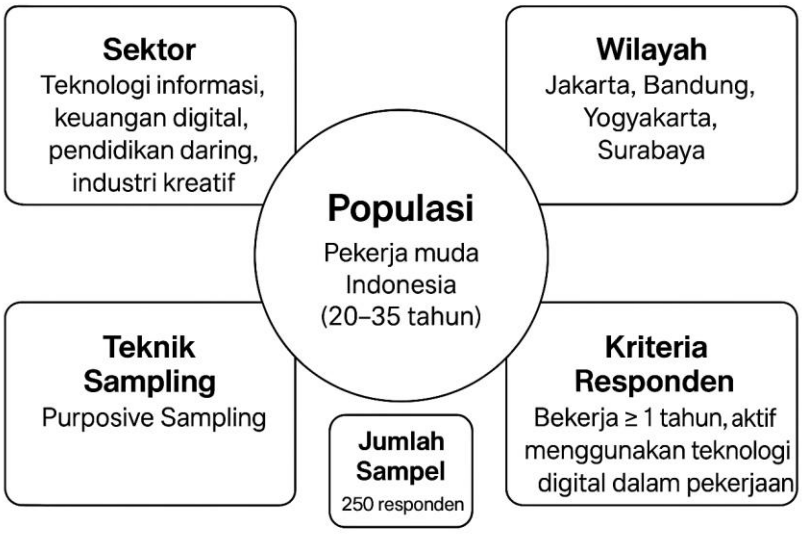
p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

secara lebih valid. Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik subjek penelitian, Tabel 1 menyajikan informasi tentang populasi dan sampel yang digunakan dalam studi ini

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

Aspek	Keterangan	Aspek
Populasi	Pekerja muda Indonesia (20-35 tahun)	Populasi
Sektor	Teknologi informasi, keuangan digital, pendidikan daring, industri kreatif	Sektor
Wilayah	Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Surabaya	Wilayah
Teknik Sampling	Purposive Sampling	Teknik Sampling
Jumlah Sampel	250 responden	Jumlah Sampel
Kriteria Responden	Bekerja ≥ 1 tahun, aktif menggunakan teknologi digital dalam pekerjaan	Kriteria Responden

Tabel 1 menggambarkan bahwa penelitian ini melibatkan 250 responden yang dipilih menggunakan purposive sampling, dengan mempertimbangkan relevansi pengalaman kerja dan keterlibatan digital mereka. Responden berasal dari berbagai sektor seperti teknologi informasi, keuangan digital, pendidikan daring, dan industri kreatif yang mencerminkan dinamika kerja modern di Indonesia. Kriteria responden yang telah bekerja minimal satu tahun dan aktif menggunakan teknologi dalam pekerjaan dipilih untuk memastikan pemahaman mendalam terhadap konteks digitalisasi kerja. Dengan komposisi tersebut, data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan pengalaman nyata pekerja muda di berbagai kota besar yang menjadi pusat pertumbuhan ekonomi dan inovasi digital. Untuk memberikan gambaran visual mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini, disajikan diagram lingkaran yang ditunjukkan pada Gambar 2 yang memperlihatkan distribusi populasi, sektor pekerjaan, wilayah, serta kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel. Visualisasi ini membantu memperjelas konteks penelitian sekaligus menunjukkan keberagaman latar belakang responden yang menjadi dasar dalam analisis data.



Gambar 2. Distribusi Populasi dan Karakteristik Responden Penelitian

Instrumen penelitian dirancang untuk mengukur secara komprehensif hubungan antara integrasi kerja, kehidupan digital, stres kerja, keseimbangan hidup, dan niat berpindah kerja. Setiap variabel dioperasionalkan melalui sejumlah indikator yang disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, kemudian diuji untuk memastikan validitas serta reliabilitasnya. Skala Likert lima poin digunakan untuk menangkap variasi persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Rincian mengenai indikator utama, jumlah item, serta hasil uji reliabilitas disajikan dalam Tabel 2.

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

Tabel 2. Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator Utama	Jumlah Item	Skala	Hasil Uji Reliabilitas
Digital-Based Work-Life Integration	Keterhubungan digital, fleksibilitas waktu, pengelolaan peran	8	Likert (1-5)	0,82
Work-Life Balance	Keseimbangan waktu, kepuasan, keterlibatan emosional	7	Likert (1-5)	0,79
Stres Kerja Digital	Tekanan komunikasi daring, kelelahan, gangguan waktu pribadi	6	Likert (1-5)	0,80
Turnover Intention	Keinginan berpindah, pencarian alternatif, rencana keluar	5	Likert (1-5)	0,81

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,79, menandakan konsistensi internal yang kuat pada setiap konstruk. Variabel digital-based work-life integration memiliki delapan item yang menggambarkan sejauh mana pekerja muda memanfaatkan teknologi dalam mengatur waktu dan peran profesional. Sementara itu, variabel *work-life balance*, stres kerja digital, dan *turnover intention* juga menunjukkan kestabilan pengukuran yang memadai, sehingga dapat diandalkan dalam analisis kuantitatif. Dengan kualitas instrumen yang teruji, penelitian ini mampu menghasilkan data yang akurat dan mendalam untuk mengungkap dinamika hubungan antara integrasi digital dan kecenderungan berpindah kerja di kalangan pekerja muda Indonesia.

Proses analisis data dalam penelitian ini dirancang untuk menghasilkan pemahaman empiris yang terukur mengenai hubungan antarvariabel melalui pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dari pengujian kualitas instrumen hingga evaluasi hubungan kausal dalam model struktural. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengakomodasi model yang bersifat prediktif dan kompleks dengan jumlah sampel moderat. Selain itu, PLS-SEM memungkinkan pengujian simultan antara model pengukuran dan model struktural secara komprehensif. Penjabaran sistematis mengenai tahapan analisis dan hasil utamanya disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Tahapan Analisis Data

Tahapan Analisis	Tujuan	Teknik Analisis	Alat Analisis	Hasil Utama yang Ditampilkan
Uji Validitas & Reliabilitas	Memastikan kualitas instrumen	AVE, Composite Reliability, Cronbach's Alpha	SmartPLS	Seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen (AVE > 0,50) dan reliabilitas (CR & Alpha > 0,70)
Uji Model Struktural	Menguji hubungan antarvariabel	Path Coefficient & Bootstrapping	SmartPLS	**H1:** Digital-based WLI → Turnover Intention: β = … ; p = … **H2:** Digital-based WLI → Digital Work Stress: β = … ; p = … **H3:** Digital-based WLI → Work-life Balance: β = … ; p = … **H4:** Work-life Balance → Turnover Intention: β = … ; p = … **H5:** Digital Work Stress → Turnover Intention: β = … ; p = …
Uji Daya Jelaskan Model	Menilai kekuatan prediktif model	R^2 (Coefficient of Determination)	SmartPLS	R^2 Turnover Intention = … R^2 Work-life Balance = … R^2 Digital Work Stress = …
Analisis Mediasi	Menilai peran Work-life Balance & Digital Work Stress	Indirect Effect (Bootstrapping PLS)	SmartPLS	Mediasi Work-life Balance: efek tidak langsung = … ; p = … (mediasi parsial/penuh) Mediasi Digital Work Stress: efek tidak langsung = … ; p = … (mediasi parsial/penuh)

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

Tabel 3 menunjukkan bahwa analisis diawali dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan nilai AVE, Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha melalui SmartPLS untuk memastikan kualitas konstruk. Selanjutnya, pengujian model struktural dilakukan melalui analisis path coefficient dan bootstrapping guna menilai arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antarvariabel. Daya jelaskan model dievaluasi melalui nilai R^2 pada variabel endogen, yang menunjukkan kemampuan prediktif model terhadap turnover intention, work-life balance, dan stres kerja digital. Tahap akhir mencakup analisis mediasi berbasis indirect effect PLS untuk menguji peran work-life balance dan stres kerja digital dalam memediasi pengaruh integrasi kerja–kehidupan digital terhadap niat berpindah kerja. Dengan demikian, tahapan analisis ini memberikan dasar inferensi empiris yang kuat dan terstruktur.

Aspek etika menjadi elemen fundamental dalam penelitian ini karena melibatkan partisipasi langsung dari individu yang memberikan data pribadi dan persepsi terkait pengalaman kerja mereka. Peneliti memastikan seluruh proses berlangsung dengan menghormati hak, privasi, dan kenyamanan setiap partisipan. Komitmen terhadap integritas penelitian diwujudkan melalui penerapan prinsip-prinsip etika yang mencakup persetujuan sadar, kerahasiaan data, dan transparansi dalam penyampaian tujuan studi. Rincian mengenai penerapan prinsip-prinsip etika tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Prinsip Etika Penelitian

Prinsip Etika	Deskripsi Penerapan
Persetujuan Sukarela	Setiap partisipan menandatangani *informed consent* sebelum berpartisipasi
Kerahasiaan Data	Semua data disimpan anonim dan digunakan hanya untuk keperluan akademik
Transparansi	Tujuan dan manfaat penelitian dijelaskan sebelum pengisian kuesioner/wawancara
Hak Partisipan	Partisipan bebas menarik diri kapan saja tanpa konsekuensi
Kelayakan Etis	Penelitian sesuai dengan kode etik riset sosial dan manajemen modern

Tabel 4 menggambarkan bahwa penelitian ini menegakkan standar etika yang tinggi dengan memastikan setiap partisipan memberikan persetujuan secara sukarela sebelum terlibat dalam proses pengumpulan data. Seluruh informasi pribadi dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik guna menjaga kepercayaan dan kenyamanan responden. Peneliti juga menjamin transparansi dengan menjelaskan tujuan, manfaat, serta hak partisipan untuk menghentikan keterlibatan kapan pun tanpa konsekuensi apa pun. Dengan penerapan prinsip etika yang ketat ini, penelitian tidak hanya menjunjung nilai keilmiahan, tetapi juga menghormati martabat dan hak individu dalam konteks penelitian sosial modern.

3.2. Diskusi

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa *digital-based work-life integration* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di kalangan pekerja muda Indonesia, di mana semakin baik integrasi kerja dan kehidupan pribadi yang difasilitasi teknologi digital, semakin rendah kecenderungan individu untuk berpindah kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa bagi pekerja muda, teknologi tidak semata menjadi sumber tekanan, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme regulasi diri dalam mengelola tuntutan kerja dan kehidupan personal secara simultan. Dengan demikian, integrasi berbasis digital tidak hanya berdampak operasional, tetapi juga memengaruhi orientasi psikologis pekerja muda terhadap keberlanjutan karier mereka.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Chang, 2024) dan (Hessari et al., 2024), yang menyatakan bahwa fleksibilitas digital berperan penting dalam mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan komitmen karyawan. Namun, penelitian ini juga menampilkan nuansa berbeda dari hasil studi yang menyoroti efek negatif keterhubungan digital berlebih terhadap kelelahan dan disengagement. Dalam konteks pekerja muda Indonesia, teknologi justru dipandang sebagai medium yang memungkinkan mereka mengatur waktu dan tanggung jawab secara lebih mandiri. Hal ini memperkuat gagasan bahwa hubungan antara teknologi dan niat berpindah kerja bersifat kontekstual, tergantung pada budaya kerja dan kemampuan adaptasi digital tiap individu (Gagan Deep, 2023) dan (Kuhuparuw, 2025).

Kontribusi teoretis utama penelitian ini terletak pada penguatan konsep *digital-based work-life integration* sebagai konstruk yang berbeda dari *work-life balance konvensional*. Jika *work-life balance* menekankan pemisahan peran, maka integrasi digital yang ditemukan dalam studi ini justru menunjukkan bahwa pekerja muda Indonesia cenderung menerima tumpang tindih peran sebagai realitas kerja, selama mereka memiliki kendali terhadap waktu, akses teknologi, dan intensitas komunikasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

memperkaya teori *work-life interface* dengan menambahkan dimensi digital sebagai faktor pembentuk utama relasi kerja-kehidupan pada generasi muda di negara berkembang.

Temuan menarik lainnya adalah bahwa tekanan akibat keterhubungan digital tidak secara otomatis meningkatkan turnover intention, sebagaimana sering diasumsikan dalam literatur technostress. Sebaliknya, pekerja muda dalam penelitian ini menunjukkan kecenderungan untuk menafsirkan tekanan digital sebagai bagian dari dinamika karier dan peluang pengembangan diri. Hal ini mengindikasikan munculnya pola perilaku baru berupa digital adaptability, yakni kemampuan generasi muda untuk menegosiasikan ulang batas kerja-kehidupan dalam ruang digital tanpa harus mengorbankan komitmen kerja. Perspektif ini memberikan kontribusi konseptual baru terhadap studi perilaku kerja digital, khususnya dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia yang mengalami akselerasi digital secara cepat. Secara praktis, implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa strategi retensi tenaga kerja muda tidak cukup hanya berfokus pada pengurangan beban kerja, tetapi perlu diarahkan pada penguatan kapasitas integrasi digital yang sehat, melalui kebijakan kerja hibrida yang jelas, regulasi komunikasi digital, serta penguatan literasi kesejahteraan digital. Pendekatan ini memungkinkan organisasi tidak hanya menekan *turnover intention*, tetapi juga membangun relasi kerja yang lebih berkelanjutan dengan generasi muda.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan wilayah yang masih terbatas pada kota-kota besar serta pendekatan berbasis persepsi yang berpotensi memunculkan bias subjektif. Selain itu, faktor struktural seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan digital belum dianalisis secara eksplisit, padahal berpotensi memoderasi hubungan antara integrasi digital dan turnover intention. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dipahami dalam konteks dinamika kerja perkotaan dan transformasi digital yang relatif maju. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian diperluas pada sektor dan wilayah yang lebih beragam, serta memasukkan variabel moderasi seperti organizational *digital culture* dan *digital leadership*. Selain itu, studi longitudinal menjadi penting untuk menangkap perubahan pola integrasi digital dan turnover intention seiring berkembangnya ekosistem kerja digital. Dengan arah tersebut, riset masa depan dapat memperdalam pemahaman tentang bagaimana integrasi kerja-kehidupan berbasis digital dapat dikelola secara berkelanjutan dalam konteks dunia kerja modern.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menegaskan bahwa digital-*based work-life integration* merupakan faktor kunci yang memengaruhi turnover intention pekerja muda Indonesia dalam konteks transformasi kerja modern. Integrasi digital yang dikelola secara seimbang terbukti menurunkan kecenderungan berpindah kerja, sementara keterhubungan digital yang tidak terkendali berpotensi meningkatkan tekanan psikologis. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penegasan bahwa bagi pekerja muda Indonesia, fleksibilitas digital tidak secara otomatis bersifat negatif, melainkan menjadi sumber daya strategis apabila disertai kemampuan pengendalian diri. Secara praktis, temuan ini mengindikasikan pentingnya bagi organisasi untuk merancang kebijakan kerja berbasis teknologi yang tidak hanya fleksibel, tetapi juga mendukung batas kerja, kehidupan pribadi yang sehat guna memperkuat retensi tenaga kerja muda.

Sebagai tindak lanjut, organisasi perlu merancang kebijakan kerja digital yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan. Langkah-langkah seperti penerapan batas komunikasi di luar jam kerja, penyediaan pelatihan manajemen stres digital, dan promosi budaya kerja yang mendukung keseimbangan hidup dapat menjadi strategi efektif. Bagi peneliti berikutnya, perluasan studi ke sektor *non-digital* dan penggunaan pendekatan campuran (*mixed methods*) dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika integrasi kerja kehidupan di berbagai konteks industri. Pendekatan tersebut juga dapat memperkaya pemahaman teoretis tentang bagaimana teknologi membentuk hubungan antara fleksibilitas kerja, stres digital, dan niat berpindah kerja pada generasi muda Indonesia.

REFERENSI

Ahmed, K., Kumar Dubey, M., Kumar, A., & Dubey, S. (2024). Artificial Intelligence and IoT Driven System Architecture for Municipality Waste Management in Smart Cities: A Review. *Measurement: Sensors*, *36*, 101395. https://doi.org/10.1016/j.measen.2024.101395

Akhtar, H., & Siregar, D. D. (2024). Generation Z as Workforce Prospect in Indonesia: The Influence of Flexible Work Arrangements on Job Satisfaction. *The 5th Asia-Pacific Management Research Conference (APMRC)*, 95–104. https://doi.org/10.2478/9788367405850-010

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

Ardi, A., Cahyadi, H., Meilani, Y. F. C. P., & Pramono, R. (2024). Talent Attraction through Flexible Work Anytime from Anywhere. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, *8*(3), 1–20. https://doi.org/10.24294/jipd.v8i3.2998

Bella, K. M. J. (2023). Creating Boundaries To Maintaining A Healthy Work-Life Balance. *International Journal of Multidisciplinary Research in Arts, Science and Technology*, *1*(3), 24–30. https://doi.org/10.61778/z0n81p57

Bennich, A. (2024). The Digital Imperative: Institutional Pressures to Digitalise. *Technology in Society*, *76*, 102436. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102436

Brozzi, R., Riedl, M., & Matt, D. (2020). Key Readiness Indicators to Assess the Digital Level of Manufacturing SMEs. *Procedia CIRP*, *96*, 201–206. https://doi.org/10.1016/j.procir.2021.01.075

Chang, R. (2024). The Impact of Employees' Health and Well-Being on Job Performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, *29*, 372–378. https://doi.org/10.54097/9ft7db35

Chauhan, P., & Rai, S. (2024). Conceptualizing Work-Life Integration: A Review and Research Agenda. *Asia Pacific Management Review*, *29*(4), 415–426. https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2024.10.002

Elshaer, I. A., Azazz, A. M. S., Ghaleb, M. M., Abdulaziz, T. A., Mansour, M. A., & Fayyad, S. (2024). The Impact of Work-Related ICT use on Perceived Injustice: Exploring the Effects of Work Role Overload and Psychological Detachment. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *10*(1), 100208. https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100208

Fan, Q., Duan, H., & Xing, X. (2024). A Review of Composite Materials for Enhancing Support, Flexibility and Strength in Exercise. *Alexandria Engineering Journal*, *94*, 90–103. https://doi.org/10.1016/j.aej.2024.03.048

Fast, K., & Jansson, A. (2024). Working in the Comfort Zone: Understanding Coworking Spaces as Post-Digital, Post-Work and Post-Tourist Territory. *Digital Geography and Society*, *7*, 100103. https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2024.100103

Gagan Deep. (2023). Digital Transformation's Impact on Organizational Culture. *International Journal of Science and Research Archive*, *10*(2), 396–401. https://doi.org/10.30574/ijsra.2023.10.2.0977

Gede Agung, D. A., Nasih, A. M., Sumarmi, Idris, & Kurniawan, B. (2024). Local Wisdom as a Model of Interfaith Communication in Creating Religious Harmony in Indonesia. *Social Sciences and Humanities Open*, *9*(January), 100827. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100827

Gorski, A. T., Gligorea, I., Gorski, H., & Oancea, R. (2022). Workforce and Workplace Ecosystem – Challenges and Opportunities in the Age of Digital Transformation and 4IR. *International Conference Knowledge-Based Organization*, *28*(1), 187–194. https://doi.org/10.2478/kbo-2022-0028

Heiberg, J., & Truffer, B. (2022). Overcoming the Harmony Fallacy: How Values Shape the Course of Innovation Systems. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, *42*, 411–428. https://doi.org/10.1016/j.eist.2022.01.012

Hessari, H., Daneshmandi, F., & Nategh, T. (2024). Examining the Impact of Technostress on Perceived Organizational Commitment: The Mediating Role of Individual Innovation. *International Journal of Business and Applied Economics*, *3*(4), 803–824. https://doi.org/10.55927/ijbae.v3i4.9617

Kerman, N., Ecker, J., Tiderington, E., Aykanian, A., Stergiopoulos, V., & Kidd, S. A. (2022). "Systems trauma": A Qualitative Study of Work-Related Distress Among Service Providers to People Experiencing Homelessness in Canada. *SSM - Mental Health*, *2*, 100163. https://doi.org/10.1016/j.ssmmh.2022.100163

Koch, T., Laaber, F., & Florack, A. (2024). Socioeconomic Status and Young People's Digital Maturity: The Role of Parental Mediation. *Computers in Human Behavior*, *154*, 108157. https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108157

Kuhuparuw, V. J. (2025). Analyzing the Role of Organizational Culture in Enhancing Employee Adaptability in a Dynamic Digital Era. *Journal of the American Institute*, *2*(7), 978–986. https://doi.org/10.71364/10abxk95

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

Levin, A., Ahmed, S. B., Carrero, J. J., Foster, B., Francis, A., Hall, R. K., Herrington, W. G., Hill, G., Inker, L. A., Kazancıoğlu, R., Lamb, E., Lin, P., Madero, M., McIntyre, N., Morrow, K., Roberts, G., Sabanayagam, D., Schaeffner, E., Shlipak, M., … Stevens, P. E. (2024). Executive Summary of the KDIGO 2024 Clinical Practice Guideline for the Evaluation and Management of Chronic Kidney Disease: Known Knowns and Known Unknowns. *Kidney International*, *105*(4), 684–701. https://doi.org/10.1016/j.kint.2023.10.016

Lubna, Y., & Tanaka, H. (2022). The Future of Work: Remote Collaboration and Digital Transformation. *Journal of Emerging Technology and Digital Transformation*, *01*(02), 136–145. https://www.journalofemergingtechnologyanddigitaltransformation.com/index.php/3/article/view/14

Nayme, F., & Taybi, I. (2025). Enterprise Risk Management Practices and Their Impact on Firm Performance: Evidence from Multinational Corporations. *Journal of Management and Informatics*, *4*(2), 909–930. https://doi.org/10.51903/jmi.v4i2.297

Nugroho, S. A., Sumaryanto, S., & Hadi, A. P. (2024). The Enhancing Cybersecurity with AI Algorithms and Big Data Analytics: Challenges and Solutions. *Journal of Technology Informatics and Engineering*, *3*(3), 279–295. https://doi.org/10.51903/jtie.v3i3.200

Petra, D. N., Innayah, M. N., Purwidianti, W., & Utami, R. F. (2025). Driving MSME Success: Unveiling the Impact of Digital Literacy, Financial Literacy, Innovation, and Human Capital. *Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, *18*(1), 42–54. https://doi.org/10.51903/mcrbvy35

Schiuma, G., Santarsiero, F., Carlucci, D., & Jarrar, Y. (2024). Transformative Leadership Competencies for Organizational Digital Transformation. *Business Horizons*, *67*(4), 425–437. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.04.004

Singh, C., & Jain, A. K. (2024). A Comprehensive Survey on DDoS Attacks Detection & Mitigation in SDN-IoT Network. *E-Prime - Advances in Electrical Engineering, Electronics and Energy*, *8*, 100543. https://doi.org/10.1016/j.prime.2024.100543

Van De Werfhorst, H. G., Kessenich, E., & Geven, S. (2022). The Digital Divide in Online Education: Inequality in Digital Readiness of Students and Schools. *Computers and Education Open*, *3*(August 2021), 100100. https://doi.org/10.1016/j.caeo.2022.100100

Virnandes, S. R., Shen, J., & Vlahu-Gjorgievska, E. (2024). Building Public Trust through Digital Government Transformation: A Qualitative Study of Indonesian Civil Service Agency. *Procedia Computer Science*, *234*, 1183–1191. https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.03.114