

PENGARUH *DIGITAL FATIGUE* TERHADAP KINERJA BERKELANJUTAN KARYAWAN *FINTECH* DI YOGYAKARTA DENGAN MODERASI *WORK LIFE BOUNDARIES*

¹Sholeh Hafidz, ²Arum Darmawati, ³Muhammad Harfiansyah Makarim

¹Universitas Negeri Yogyakarta, ² Universitas Negeri Yogyakarta, ³ Universitas Negeri Yogyakarta

sholeh_hafidz@uny.ac.id, arum_darmawati@uny.ac.id, harfiansyahmakarim@uny.ac.id

ABSTRAK

Transformasi digital yang masif di sektor *financial technology* menuntut penggunaan perangkat digital secara intensif, yang berpotensi memicu *digital fatigue* kondisi kelelahan kognitif dan emosional yang mengancam kinerja berkelanjutan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital fatigue terhadap kinerja berkelanjutan karyawan fintech di Yogyakarta serta menguji peran work-life boundaries sebagai variabel moderasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori terhadap 300 responden, analisis data dilakukan melalui *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital fatigue* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan dengan koefisien jalur -1,3182 ($p < 0,05$). Work-life boundaries terbukti secara empiris berperan sebagai variabel moderasi tipe pelemah (buffering effect) terhadap dampak negatif tersebut dengan koefisien interaksi 0,1536 ($p < 0,05$). Model penelitian ini mampu menjelaskan 91,6% variasi pada kinerja berkelanjutan karyawan. Sebagai simpulan, kelelahan digital terbukti menurunkan stabilitas kinerja jangka panjang, namun dampak tersebut dapat diredam melalui penerapan batasan kerja yang tegas antara ranah profesional dan personal.

Kata kunci: *digital fatigue*; kinerja berkelanjutan; *work-life boundaries*; *fintech*

Pendahuluan

Transformasi digital telah mengubah budaya kerja secara global, khususnya pada sektor industri berbasis teknologi seperti *financial technology* (*fintech*). Karakteristik industri ini yang sangat bergantung pada sistem *digital real-time*, proses otomatisasi, dan konektivitas tanpa batas menuntut karyawan untuk terus bersikap responsif. Menurut Sholikhah (2025), pola kerja intensif di era hiperkonektivitas ini memicu munculnya fenomena *digital fatigue*, yaitu kondisi kelelahan kognitif dan emosional akibat keterpaparan teknologi digital yang berlebihan di tempat kerja. Kajian terkini menunjukkan bahwa tingginya tekanan digital tidak hanya mengganggu kesejahteraan psikologis pekerja, melainkan juga memicu penurunan produktivitas akibat beban kerja mental yang melampaui kapasitas individu (Fahrudin, 2025).

Meskipun isu kelelahan akibat teknologi telah banyak dibahas, sebagian besar literatur terdahulu masih terjebak pada analisis outcome jangka pendek, seperti stres kerja sesaat, produktivitas harian, dan *burnout*. Sebaliknya, perhatian terhadap kinerja berkelanjutan (*employee sustainable performance*) yang mencerminkan kemampuan karyawan mempertahankan performa kerja secara stabil dan konsisten dalam jangka panjang tanpa

mengorbankan kesehatan fisik dan mental masih sangat terbatas. Menurut Altındağ dan Balcıoğlu (2025), organisasi saat ini dituntut untuk mampu menjaga keseimbangan digital karyawan agar performa tetap stabil tanpa mengorbankan kesehatan mental mereka. Evaluasi stabilitas kinerja melalui adopsi teknologi yang tepat ini menjadi sangat krusial bagi industri fintech guna memastikan keberlanjutan bisnis di tengah iklim kompetisi yang ketat (Maqsood dkk., 2025). Selain itu, dinamika kaburnya batas antara ranah profesional dan personal akibat fleksibilitas teknologi menuntut adanya faktor pelindung kontekstual. Konten kerja hibrida saat ini menuntut peninjauan ulang terhadap konsep work-life balance, di mana manajemen batasan menjadi faktor penentu utama untuk menghindari kelelahan akut (Praseeda, 2025). Dalam konteks ini, konsep work-life boundaries hadir sebagai mekanisme pertahanan individu yang sangat penting untuk mencegah terjadinya luapan (spillover) negatif dari tekanan pekerjaan digital agar tidak merembes ke dalam kehidupan pribadi karyawan (Bondanini dkk., 2025).

Di Indonesia sendiri, kajian empiris mengenai dampak digital fatigue pada organisasi masih didominasi oleh konteks umum bekerja dari rumah (work from home). Masih sedikit studi yang menyoroti internal karyawan fintech yang beroperasi di kota digital seperti Yogyakarta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh digital fatigue terhadap kinerja berkelanjutan karyawan fintech di Yogyakarta, serta menguji sejauh mana work-life boundaries bertindak sebagai variabel moderasi dalam memperlemah dampak negatif kelelahan digital tersebut.

Kajian Literatur

1. Digital Fatigue di Era Kerja Digital

Digital fatigue didefinisikan sebagai keadaan kelelahan kognitif dan emosional yang timbul akibat tuntutan penggunaan teknologi digital yang berlebihan dan berkepanjangan di tempat kerja. Dalam lingkungan kerja modern yang dicirikan oleh hyperconnectivity, ekspektasi untuk selalu terhubung dengan sistem dan merespons notifikasi secara konstan memaksa karyawan melakukan multitasking kognitif. Menurut Supriyadi dkk. (2025), proses pemrosesan informasi yang berjalan tanpa jeda ini memicu terjadinya kelebihan beban (overload) mental yang menguras energi psikologis individu. Konsensus dalam literatur menunjukkan bahwa akumulasi dari tekanan digital ini secara linear melemahkan motivasi, menurunkan keterlibatan kerja, serta merusak efektivitas kerja harian karyawan (Sholikhah, 2025; Zhang & Deng, 2025).

2. Kinerja Berkelanjutan Karyawan

Kinerja berkelanjutan merupakan kemampuan seorang karyawan untuk memelihara dan mempertahankan kualitas performa kerja yang stabil, andal, dan tinggi dalam jangka panjang. Dalam ekosistem fintech, adopsi teknologi yang masif menuntut keseimbangan yang kuat antara produktivitas dan kesejahteraan untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan dalam jangka panjang (Maqsood dkk., 2025). Menurut Altındağ dan Balcıoğlu (2025), employee sustainable performance tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam menjaga keseimbangan digital karyawan agar performa tetap stabil tanpa mengorbankan kesehatan mental. Oleh karena itu, stabilitas performa jangka panjang hanya dapat terwujud apabila kapasitas energi pekerja dikelola dengan baik.

3. Work-Life Boundaries

Work-life boundaries merujuk pada strategi pengelolaan dan penentuan batas yang jelas antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang guna meminimalkan terjadinya konflik peran. Menurut Praseeda (2025), konsep work-life balance perlu didefinisikan ulang di

era kerja hibrida saat ini, di mana work-life boundaries menjadi sangat krusial untuk mencegah terjadinya digital burnout. Dinamika kaburnya batas antara ranah profesional dan personal akibat fleksibilitas teknologi menuntut adanya kontrol batasan individu secara aktif. Batasan yang jelas antara ranah profesional dan personal berfungsi sebagai mekanisme pertahanan yang krusial dalam memitigasi dampak negatif dari tekanan digital yang merembes ke kehidupan pribadi karyawan (Bondanini dkk., 2025).

4. Pengembangan Hipotesis

Karakteristik industri fintech yang menuntut operasional berbasis digital secara real-time menempatkan karyawan pada risiko tinggi mengalami digital fatigue. Beban kerja mental dan paparan gawai yang berlebihan secara konsisten akan menguras energi psikologis, yang pada gilirannya menurunkan kemampuan karyawan untuk mempertahankan efisiensi operasional dan kestabilan performa mereka dalam jangka panjang. Kendati demikian, dampak destruktif dari kelelahan digital ini dapat diredam apabila karyawan memiliki kemampuan manajemen batas (boundary management) yang kuat untuk memisahkan kehidupan profesional dan personal mereka. Berdasarkan sintesis teoretis tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Digital fatigue berpengaruh negatif terhadap kinerja berkelanjutan karyawan fintech di Yogyakarta.
- H2: Work-life boundaries berpengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan karyawan fintech di Yogyakarta.
- H3: Work-life boundaries memoderasi pengaruh digital fatigue terhadap kinerja berkelanjutan karyawan fintech di Yogyakarta, sehingga pengaruh negatif digital fatigue menjadi lebih lemah pada karyawan yang memiliki work-life boundaries yang kuat.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan *financial technology*. Jumlah populasi secara pasti tidak dapat ditentukan oleh karena itu teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan mengambil sampel karyawan pada perusahaan *fintech* yang berada di wilayah di Yogyakarta. Penentuan ukuran sampel dilakukan berdasarkan teori Malhotra, di mana jika jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, maka ukuran sampel ditentukan minimal 10 kali lipat dari jumlah pernyataan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, didapatkan total 300 responden yang memenuhi kriteria (Hair et al., 2022). Responden penelitian adalah karyawan yang menduduki posisi dibidang *finance and Information Technology* dari beberapa Perusahaan seperti PT Datacell Infomedia, PT Solusi Pembayaran Elektronik, Telkom Akses, dan berbagai Perusahaan yang tidak berkenan disebutkan oleh responden. Pada penelitian ini responden didominasi lulusan S1 dengan masa kerja variative mulai dari karyawan *internship* dengan masa kerja 3-6 bulan hingga karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari 3 tahun.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan instrumen berupa kuesioner terstruktur. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu *digital fatigue*, kinerja berkelanjutan, dan *work-life boundaries*, yang dikembangkan dari landasan teori dan hasil penelitian terdahulu. Pengujian instrumen dilakukan melalui evaluasi outer model dalam kerangka SEM-PLS. Validitas konvergen diuji dengan melihat nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Selanjutnya,

validitas diskriminan diuji menggunakan pendekatan Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT) untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan konseptual yang jelas dan tidak saling tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Setelah validitas terpenuhi, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sebagai koefisien konsistensi internal konstruk. Teknik analisis data akhir dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi outer model dan inner model (Hair et al., 2021; Ranjan et al., 2024; Sonker et al., 2025). Dalam penelitian ini, seluruh konstruk diukur menggunakan model reflektif, sehingga evaluasi outer model dilakukan melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Sementara itu, evaluasi inner model dilakukan untuk menguji hubungan antarvariabel dengan memperhatikan beberapa indikator utama, yaitu koefisien jalur, nilai signifikansi hasil *bootstrapping*, koefisien determinasi, ukuran efek, serta relevansi prediktif. Berikut adalah kisi-kisi instrument yang digunakan dalam penelitian ini yang dikembangkan berdasarkan Glass, Russell et al. 2024; Fu et al., 2023; X. Zhang & Deng, 2025:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
1.	Digital Fatigue	1. Kelelahan Kognitif	Penurunan fokus, konsentrasi, memori, daya analisis, dan kelelahan mental akibat paparan layar/multi-platform.
		2. Kelelahan Emosional	Kelesuan energi, kejenuhan, frustrasi, dan keterasingan dalam interaksi virtual.
		3. Beban Informasi	Kewalahan menghadapi volume notifikasi email dan media sosia, hambatan pemilahan prioritas, dan kebingungan akibat arus data cepat.
		4. Hiperkonektivitas	Tekanan ekspektasi respons cepat (<i>real-time</i>), keterikatan di luar jam kerja, dan minimnya jeda istirahat berkualitas.
2.	Work-Life Boundaries	1. Pemisahan Peran & Waktu	Kemampuan menghentikan akses komunikasi kerja setelah jam kantor dan berkata "tidak" pada tugas di luar jam kerja.
		2. Pemisahan Identitas	Kemampuan memisahkan harga diri dan jati diri pribadi dari gelar/jabatan serta dinamika kegagalan pekerjaan.
		3. Penghormatan Lingkungan	Penilaian terhadap rekan kerja/atasan dalam menghormati jam istirahat dan waktu pribadi karyawan.
3.	Kinerja Berkelanjutan	1. Keselarasan & Potensi	Kesesuaian visi/prinsip hidup dengan pekerjaan serta optimalisasi bakat utama untuk mencapai target.

2. Manajemen Energi & Adaptabilitas	Ketersediaan stamina fisik/mental, pemulihan energi lewat istirahat, dan fleksibilitas menyesuaikan ritme kerja.
3. Resiliensi & Kesehatan	Pengelolaan stres, ketenangan emosional, menjaga kesehatan fisik (nutrisi, olahraga, ergonomi), serta stabilitas mutu hasil kerja.

Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, tahap evaluasi outer model dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan telah memenuhi syarat kualitas data yang valid dan reliabel. Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian. Suatu instrument dikatakan reliable apabila ketiga parameter yaitu ρ_A , ρ_c , dan α berada di atas *threshold* > 0.70 . Berikut adalah hasil analisis reliabilitas instrument penelitian ini:

Tabel 2. Analisis Reliabilitas

<i>Construct</i>	<i>Dijkstra-Henseler's rho</i> (ρ_A)	<i>Jöreskog's rho</i> (ρ_c)	<i>Cronbach's alpha</i> (α)
DF	0.9369	0.9327	0.9320
KB	0.9382	0.9326	0.9306
WLB	0.9686	0.9680	0.9680
DFxWLB	0.8321	0.7535	0.8205

Berdasarkan tabel di atas, seluruh konstruk penelitian (DF, KB, WLB, dan DFxWLB) telah memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai Cronbach's alpha, Jöreskog's rho, dan Dijkstra-Henseler's rho untuk seluruh variabel berada jauh di atas ambang batas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur variabel-variabel penelitian. Adapun validitas konvergen dengan standar nilai Average Variance Extracted (AVE) yang disarankan adalah $\geq 0,50$ untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam satu variabel berkorelasi juga mendapatkan hasil yang baik. Berikut adalah hasil analisis validitas konvergen:

Tabel 3. Average Variance Extracted

<i>Construct</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
DF	0.6086
KB	0.5839
WLB	0.7518
DFxWLB	0.2946

Konstruk DF, KB, dan WLB memiliki nilai AVE di atas 0,50 yang berarti validitas konvergen untuk variabel-variabel tersebut terpenuhi. Khusus untuk variabel interaksi moderasi (DFxWLB), nilai AVE sebesar 0,2946 berada di bawah 0,50. Namun, pada model interaksi pada SEM-PLS, hal ini tetap dapat diterima karena reliabilitas konstruk telah terpenuhi dengan

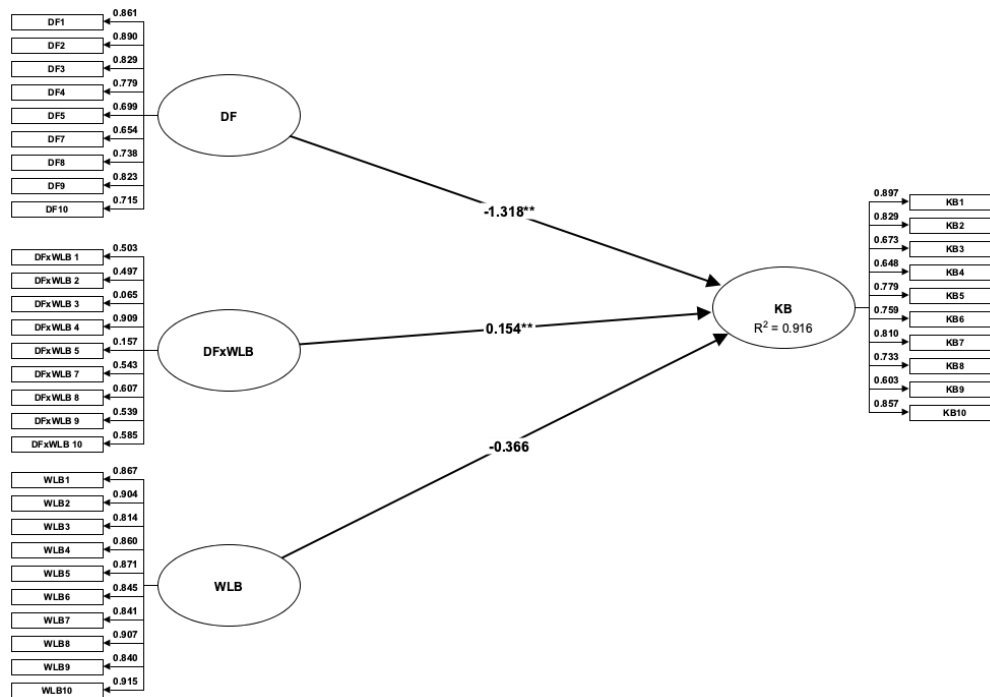
baik. Selanjutnya, validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan konseptual yang jelas dan tidak tumpang tindih. Standar nilai Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT) umumnya disarankan di bawah 0,85 atau 0,90. Berikut adalah hasil validitas diskriminan:

Tabel 4. Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations

Construct	DF	KB	WLB
DF			
KB	0.7455		
WLB	0.8201	0.8604	
DFxWLB	0.8382	0.3772	0.4054

Pengujian HTMT bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel laten secara empiris benar-benar berbeda dari variabel lainnya. Kriteria penilaian yang umum digunakan adalah ambang batas ketat sebesar < 0.85 atau ambang batas moderat yang masih dapat diterima hingga < 0.90 . Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antar konstruk utama dan variabel moderasi memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hubungan antara KB dan DF memiliki nilai HTMT sebesar 0,7455, sedangkan WLB dengan DF menghasilkan nilai 0,8201. Kedua nilai ini berada di bawah batas 0,85, yang mengindikasikan bahwa validitas diskriminan antar konstruk tersebut terpenuhi dengan sangat baik. Sementara itu, nilai HTMT antara WLB dan KB tercatat sebesar 0,8604. Walaupun angka ini sedikit melampaui batas ketat 0,85, nilainya masih berada di bawah ambang batas toleransi 0,90, sehingga korelasi antara WLB dan KB masih tergolong dapat diterima secara metodologis. Untuk interaksi moderasi (DFxWLB), seluruh nilai HTMT menunjukkan korelasi yang terukur baik terhadap konstruk independen maupun dependen. Nilai HTMT antara DfxWLB dengan DF adalah sebesar 0,8382, yang masih berada di bawah 0,85. Nilai korelasi efek moderasi ini terhadap KB (0,3772) dan terhadap WLB (0,4054) juga menunjukkan angka yang relatif rendah dan jauh dari ambang batas maksimum. Secara keseluruhan, karena seluruh nilai HTMT pada tabel berada di bawah ambang batas 0,90, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik. Setiap variabel (DF, KB, WLB, dan DfxWLB) terbukti secara empiris mampu mengukur fenomena yang unik dan berbeda satu sama lain dalam model struktural yang diuji.

Setelah seluruh analisis outer model terpenuhi, evaluasi inner model atau model struktural dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel laten serta memprediksi seberapa baik model yang dibangun mampu menjelaskan fenomena pengaruh *digital fatigue* terhadap kinerja berkelanjutan karyawan *fintech* di Yogyakarta dengan *work life boundaries* sebagai variabel moderasi. Langkah pertama dalam pengujian inner model ini adalah menilai nilai koefisien determinasi pada konstruk endogen, yaitu kinerja berkelanjutan. Berdasarkan hasil visualisasi diagram jalur, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi untuk variabel kinerja berkelanjutan adalah sebesar 0,769. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi atau perubahan pada kinerja berkelanjutan karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *digital fatigue*, *work life boundaries*, serta interaksi dari kedua konstruk tersebut sebesar 76,9%. Angka ini menunjukkan bahwa model struktural yang diuji masuk ke dalam kategori sangat kuat, sedangkan sisa variasi sebesar 23,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model konseptual penelitian ini. Berikut adalah model struktural dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Struktural SEM PLS

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan koefisien jalur untuk pengaruh digital fatigue terhadap kinerja berkelanjutan adalah sebesar -1,3182 dengan nilai t-statistic sebesar -3,0805 dan nilai p-value sebesar 0,002. Rentang nilai kuantil bootstrap persentil berada pada angka 2,4188 sampai -0,7698. Hasil ini menunjukkan bahwa Digital Fatigue berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Berkelanjutan karyawan fintech di Yogyakarta. Nilai koefisien yang negatif menandakan hubungan yang berbanding terbalik: semakin tinggi tingkat kelelahan digital yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin menurun kinerja berkelanjutan mereka. Industri *fintech* menuntut ritme kerja yang cepat dan interaksi konstan dengan teknologi. Ketika karyawan mengalami kejenuhan mental dan fisik akibat paparan digital yang berlebihan, fokus, produktivitas, dan energi mereka untuk mempertahankan performa jangka panjang akan tergradasi secara drastis.

Pada analisis work life boundaries terhadap kinerja berkelanjutan hasil menunjukkan Koefisien jalur untuk pengaruh work life boundaries terhadap kinerja berkelanjutan adalah -0,3660 dan nilai p-value sebesar 0,3951. Rentang kuantil bootstrap persentil melewati angka nol, yaitu dari -1,4861 hingga 0,1730. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara efek langsung, Work Life Boundaries tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Berkelanjutan karyawan. Artinya, ketat atau longgarnya batasan antara kehidupan kerja dan pribadi secara mandiri tidak langsung menentukan tinggi atau rendahnya kinerja berkelanjutan karyawan fintech di Yogyakarta, melainkan harus dilihat bagaimana variabel ini berinteraksi dengan faktor tekanan kerja lainnya.

Perhitungan efek moderasi menunjukkan hasil bahwa koefisien interaksi *work life boundaries* dan digital fatigue menunjukkan nilai sebesar 0,1536 dengan nilai t-statistic sebesar 2,8505 dan p-value sebesar 0,0045. Nilai kuantil bootstrap persentil berada pada rentang

0,0366 hingga 0,2593. Hasil pengujian interaksi ini membuktikan secara empiris bahwa Work Life Boundaries mampu memoderasi secara signifikan pengaruh Digital Fatigue terhadap Kinerja Berkelanjutan karyawan. Koefisien interaksi bernilai positif (+0,1536), sedangkan efek utama dari *digital fatigue* bernilai negatif (-1,3182). Dalam teori moderasi, perbedaan tanda ini menunjukkan bahwa *work life boundaries* berfungsi sebagai variabel pelemah atau *buffering effect*. Hal ini menunjukkan meskipun *digital fatigue* terbukti merusak kinerja, dampak buruk tersebut dapat diminimalkan atau diredam jika karyawan memiliki batasan yang jelas dan sehat antara kehidupan kerja dan work life boundaries yang kuat. Karyawan fintech di Yogyakarta yang mampu menerapkan batasan seperti tidak membuka pesan pekerjaan di luar jam kantor atau menyediakan waktu khusus tanpa gawai akan lebih mampu mempertahankan kinerja berkelanjutan mereka, sekalipun mereka sedang menghadapi tekanan digital yang tinggi. Berikut adalah table *direct effects inference*:

Tabel 5. *Direct Effects Inference*

Effect	Original coefficient	Standard bootstrap results				Percentile bootstrap quantiles				
		Mean value	Standard error	t-value	p-value (2-sided)	p-value (1-sided)	0.5%	2.5 %	97.5%	99.5%
DF -> KB	-0.9304	-0.0561	33.0728	-0.0281	0.9776	0.4888	-20.2429	3.9094	-0.0412	12.8854
WLB -> KB	0.3177	0.8269	18.8407	0.0169	0.9866	0.4933	-9.7343	1.3571	0.8342	8.2310
DFxWLB -> KB	-0.5254	0.0094	20.2203	-0.0260	0.9793	0.4896	-12.9047	2.3872	0.0524	7.8291

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *digital fatigue* menurunkan kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu mengatur ulang kebijakan kerja bagi pegawai sehingga pegawai tetap tidak mengalami kelelahan berlebihan dalam menghadapi paparan digital dalam pekerjaan. Hal ini selaras dengan penelitian Rattanaburi et al., (2026) yang menyatakan bahwa pola kerja digital memicu tantangan baru seperti ketidakpastian karier, ketidakamanan kerja, kelelahan digital, kaburnya batas antara kehidupan pribadi dan profesional, serta berkurangnya pemisahan psikologis dari pekerjaan. Keberhasilan sistem digital organisasi sangat bertumpu pada faktor manusia. Intervensi struktural organisasi berupa penyusunan batas kerja yang jelas sangat krusial guna meredam kelelahan tersebut demi menjaga performa jangka Panjang.

Penelitian Zhang & Liu, (2026) menyatakan bahwa penerapan digitalisasi seperti AI-enabled HR analytics berhubungan positif secara signifikan dengan tekanan digital. Tekanan digital ini kemudian berdampak negatif pada keterikatan kerja. Sistem berbasis algoritma meningkatkan visibilitas kinerja karyawan dan pengawasan digital. Karyawan merasa memiliki kewajiban implisit untuk selalu siaga online, merespons pesan sistem dengan cepat, dan mempertahankan eksistensi aktif di platform kerja. Tekanan ini menciptakan beban teknologi yang menguras energi psikologis, memicu kejenuhan, dan menurunkan keterikatan kerja. Penerapan digitalisasi seperti penggunaan AI sebagai pengawas kerja justru memberikan dampak negative terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa digitalisasi pada aspek yang tidak tepat justru dapat memberikan dampak negative. Hal ini selaras dengan temuan bahwa paparan digital berlebihan ditempat kerja dapat memberikan tekanan dan kelelahan pada karyawan. Batasan kerja pribadi menjadi penting terutama dalam membatasi sejauhmana digitalisasi dapat masuk keranah pekerjaan.

Dari uraian tersebut secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi besar pada literatur perilaku organisasi di era digital dengan mengonfirmasi daya prediksi model yang sangat kuat serta memvalidasi peran work life boundaries sebagai variabel moderasi tipe pelemah, yang membuktikan secara empiris bahwa penetapan batas kehidupan personal-

profesional yang disiplin mampu memitigasi dampak destruktif digital fatigue terhadap kinerja berkelanjutan karyawan fintech. Sementara secara praktis, hasil ini mengimplikasikan pentingnya manajemen perusahaan fintech di Yogyakarta untuk segera mengadopsi kebijakan yang relevan, melakukan redesain beban kerja digital guna mengurangi screen-time, serta mengedukasi karyawan tentang pentingnya boundary management demi melindungi kapasitas mental mereka sekaligus menjaga stabilitas performa perusahaan dalam jangka panjang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, penelitian ini menghasilkan beberapa simpulan krusial terkait dinamika kerja karyawan pada sektor financial technology (fintech) di Yogyakarta sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa digital fatigue berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan, dengan koefisien jalur sebesar -1,3182 dan nilai p-value 0,0021.
2. Work-life boundaries terbukti secara empiris berperan sebagai variabel moderasi tipe pelemah (buffering effect) terhadap dampak digital fatigue, dengan nilai koefisien interaksi sebesar 0,1536 dan p-value 0,0045.
3. Model struktural dalam penelitian ini menunjukkan daya prediksi yang sangat kuat, di mana variabel digital fatigue, work-life boundaries, serta interaksinya mampu menjelaskan 91,6% ($R^2 = 0,916$) variasi pada kinerja berkelanjutan karyawan fintech.
4. Secara manajerial, perusahaan fintech perlu melakukan redesain beban kerja digital dan memberikan edukasi manajemen batasan (boundary management) kepada karyawan sebagai upaya memitigasi risiko penurunan kinerja akibat kelelahan digital.

Daftar Pustaka

- Altındağ, Ö., and Y. S. Balcıoğlu. 2025. Digital Balance: Exploring the Nexus Between Remote Employee Well-Being and Productivity in East European Workforces. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. DOI: 10.31083/jeems42402.
- Bondanini, G., C. Giovanelli, N. Mucci, dkk. 2025. The Dual Impact of Digital Connectivity: Balancing Productivity and Well-Being in the Modern Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 22 (6): 0845. DOI: 10.3390/ijerph22060845.
- Fahrudin, A. 2025. Technostress and cognitive fatigue: Reducing digital strain for improved employee well-being. Literature Review. ResearchGate.
- Fu, F., Zha, W., & Zhou, Q. (2023). The Impact of Enterprise Digital Capability on Employee Sustainable Performance: From the Perspective of Employee Learning. *Sustainability*, 15(17), 12897. <https://doi.org/10.3390/su151712897>
- Hair, J. F. ., Hult, G. T. M. ., Ringle, C. M. ., & Sarstedt, Marko. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc.
- Hair, J. F. ., Hult, G. T. M. ., Ringle, C. M. ., Sarstedt, Marko., Danks, N. P. ., & Ray, Soumya. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R : a workbook*. Springer.

- Maqsood, H., A. Shafique, G. H. Wagan, dkk. 2025. FinTech Adoption as a Driver of Sustainable Performance: Exploring the Mediating Role of Digital Transformation. *FinTech Journal*. DOI: 10.63075/d8jkjf33.
- Praseeda, K. P. 2025. Digital burnout in the hybrid age: Redefining work–life balance for the future workplace. *Management Review*. DOI: 10.26524/300.40.
- Ranjan, S., Joshith, V. P., Kavitha, K., & Chittakath, S. (2024). The AI-knowledge management nexus for sustainable learning: A PLS-SEM study. *Knowledge Management and E-Learning*, 16(4), 811–837. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2024.16.037>
- Rattanaburi, K., Ketwan, P., & Hernandez, A. C. (2026). Generation Z’s work-life balance, mental welfare, and career ambitions: The impact of digital workspaces, psychological resilience, and social media influence. *Social Sciences and Humanities Open*, 13. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2026.102791>
- Sholikhah, N. 2025. Digital fatigue and employee performance in the era of hyperconnectivity: A critical review of leadership interventions. *Global Development Policy Review*. DOI: 10.70764/gdpu-jjhr.2025.1(1)-03.
- Sonker, K., Tewari, V., & Tiwari, V. (2025). From traits to triumph: Exploring the impact of job embeddedness in linking the big five personality traits to career satisfaction among IT sector employees - A combined use of cIPMA and PLS-SEM. *Acta Psychologica*, 260, 105623. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105623>
- Zhang, C., & Liu, L. (2026). AI-enabled HR analytics and work engagement: Work digital pressure and employee resilience as mediators and inclusive leadership as a moderator. *Journal of Innovation and Knowledge*, 18. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2026.101081>
- Zhang, X., & Deng, G. (2025). Protecting work engagement from digital fatigue: the contingent roles of leadership style and network ties. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1645057>