

Pengaruh Mental Health Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z Di Kota Medan

Iman Putra Jaya Hulu¹ Sumarni Kristiani Siregar² Bayu Teta³

¹²³ Manajemen, STIE IBMI Medan

Alamat: JL.Perniagaan Baru No.33A,Kesawan, Kec.Medan Baru,Kota Medan,Sumatera Utara 20212

*Korespondensi penulis imanputrajahu@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of mental health and work-life balance on turnover intention among Generation Z employees in Medan City. The background of this study comes from the increasing trend of resignation among Gen Z which is triggered by emotional factors and life imbalance. The research method used is quantitative with a survey technique by distributing questionnaires to 65 respondents, using an accidental sampling approach. Data analysis was carried out using multiple linear regression through the SPSS version 26 application. The results of the study showed that work-life balance has a significant partial effect on turnover intention, while mental health does not have a significant effect individually. However, simultaneously, both variables are proven to significantly influence turnover intention. This finding emphasizes that work-life balance is the main key in reducing the desire to resign among young employees. Therefore, organizations are advised to develop policies that support the welfare and stability of employee work life, especially generation Z.*

Keywords: *Generation Z, Mental Health, Life Balance, Resignation Intention, Turnover Intention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan *mental* dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terhadap keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) pada karyawan Generasi Z di Kota Medan. Latar belakang studi ini berasal dari meningkatnya tren pengunduran diri di kalangan Gen Z yang dipicu oleh faktor emosional dan ketidakseimbangan hidup. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden, menggunakan pendekatan *accidental sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*, sementara *mental health* tidak memberikan pengaruh signifikan secara individu. Namun, secara simultan, kedua variabel terbukti memengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Temuan ini menekankan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kunci utama dalam mengurangi keinginan resign di kalangan karyawan muda. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan stabilitas kehidupan kerja karyawan, khususnya generasi Z.

Kata kunci: Generasi Z, Kesehatan Mental, Keseimbangan Hidup, Niat Mengundurkan Diri, *Turnover Intention*.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menjadi tulang punggung keberhasilan suatu perusahaan. Di tengah perkembangan industri yang semakin dinamis, perusahaan tidak bisa hanya mengandalkan teknologi canggih atau modal yang besar. Justru, kualitas dan kesejahteraan SDM menjadi faktor kunci dalam membangun daya saing organisasi secara berkelanjutan. SDM tidak hanya bertugas menjalankan

operasional bisnis sehari-hari, tetapi juga berperan sebagai motor penggerak inovasi serta penjaga kestabilan dan efisiensi perusahaan.

Dalam konteks ini, kehadiran Generasi Z di dunia kerja membawa dinamika baru. Generasi yang lahir dan tumbuh di era digital ini memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Mereka dikenal memiliki keterampilan digital yang mumpuni, terbiasa dengan perubahan yang cepat, serta menjunjung tinggi nilai-nilai keberagaman, inklusi, dan keadilan sosial. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami karakteristik Generasi Z agar dapat mengelola potensi mereka secara optimal, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, sehat, dan produktif.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah Generasi Z di Kota Medan mencapai 198.529 jiwa. Angka ini menunjukkan potensi besar yang dimiliki generasi ini dalam dunia kerja, namun juga menjadi tantangan tersendiri dalam pengelolaannya. Salah satu tantangan yang muncul adalah tingginya tingkat turnover intention atau kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Menurut Astiti (2020), turnover intention adalah niat seorang karyawan untuk resign, baik secara sukarela maupun karena pengaruh berbagai faktor tertentu. Survei yang dilakukan oleh Jakpat.net pada tahun 2022 terhadap 832 responden mengungkap berbagai alasan utama Gen Z memilih resign. Sebanyak 64,9% menyebutkan gaji yang tidak sesuai dengan job desk, 56,9% karena jam kerja yang berlebihan, dan 52,4% disebabkan oleh budaya kerja yang toxic. Alasan lainnya mencakup SOP yang tidak jelas (51,3%), rekan kerja yang tidak menyenangkan (48,8%), beban kerja berlebih (41,8%), tidak adanya jenjang karir (38,5%), serta kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (37,2%).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi turnover intention adalah *mental health* dan *work-life balance*. Menurut *World Health Organization* (WHO), kesehatan mental bukan hanya ketiadaan gangguan psikologis, tetapi juga mencakup kemampuan seseorang untuk berpikir jernih, merasa nyaman dengan dirinya, dan berfungsi dengan baik dalam kehidupan sehari-hari. Gen Z dikenal lebih terbuka membicarakan isu mental health dibanding generasi sebelumnya, namun mereka juga lebih rentan terhadap tekanan emosional. Survei oleh Cigna International Health (2023) menunjukkan bahwa 91% pekerja Gen Z mengalami stres yang berkaitan dengan pekerjaan, dan hampir 98% di antaranya mengalami gejala *burnout*, seperti kelelahan mental dan kehilangan motivasi.

Faktor lain nya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *work-life balance*. *work-life balance* merupakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi yang membantu individu menjalani hidup lebih sehat dan bermakna.

Menurut Larasati et al. (2019), keseimbangan ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan mampu mendukung terciptanya *work life balance*, produktivitas dan kesejahteraan karyawan pun dapat terjaga.

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2019), *Turnover intention* adalah suatu sikap atau tahapan dimana seorang karyawan dapat meninggalkan perusahaan secara sukarela karena kinerja yang buruk saat ini dan ketersediaan pekerjaan lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Jamal, dkk., (2021), dimana *turnover intention* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Berdasarkan teori di atas peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Indikator turnover intention menurut Siagian (2019), adalah:

1. Imbalan yang mungkin dirasakan kurang memadai.
2. Perlakuan yang menuntut persepsi yang bersangkutan tidak adil.
3. Kondisi kerja yang dipandang tidak atau kurang memuaskan.
4. Situasi lingkungan kerja yang tidak mendukung.
5. Terjadi konflik yang berlarut-larut tanpa penyelesaian yang memuaskan.

Mental Health

Menurut Yusuf (2018) *mental health* dapat digambarkan sebagai kondisi mental yang normal dan memiliki motivasi untuk hidup secara berkualitas (selaras dengan nilai-nilai agama dan budaya), baik dalam kehidupan pribadi, keluarga, kerja, maupun sisi kehidupan lainnya. Hal senada diungkapkan oleh Menurut Pieper & Uden (2006), *mental health* merupakan kondisi di mana seseorang mampu menerima dirinya sendiri tanpa merasa bersalah, memiliki pandangan yang realistis terhadap kelebihan dan kekurangannya, serta mampu mengatasi berbagai tantangan hidup. Selain itu, individu yang sehat secara mental juga dapat merasakan kepuasan dalam hubungan sosial dan menikmati kehidupannya dengan perasaan bahagia. Berdasarkan teori di atas peneliti menyimpulkan bahwa *mental health* adalah tingkatan dimana mental seseorang secara normal yang sehat, tidak meragukan dirinya dan memiliki motivasi terhadap suatu

pandangan. Menurut Mayo (2019), indikator *mental health* dapat dikenali melalui beberapa gejala atau kondisi berikut:

1. Perasaan sedih atau tertekan yang berlangsung secara terus-menerus.
2. Kecemasan berlebihan disertai dengan perasaan bersalah yang tinggi.
3. Kelelahan yang tidak normal atau penurunan energi secara signifikan.
4. Stres dalam skala ekstrem yang mengganggu aktivitas sehari-hari individu.
5. Penurunan kemampuan konsentrasi dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.

Work Life Balance

Work life balance umumnya terkait dengan keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan (Fidyani & Prasetya, 2018). *Work life balance* merupakan suatu pendekatan untuk mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan tujuan mencapai kepuasan serta mampu menjalankan peran secara efektif baik di lingkungan kerja maupun di rumah (Clark, 2000). Berdasarkan teori di atas peneliti menyimpulkan bahwa *Work life balance* adalah cara menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Menurut (Greenhaus, 2003) keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari tiga indikator berikut:

1. Keseimbangan waktu
2. Keseimbangan keterlibatan
3. Keseimbangan kepuasan.

Kerangka Konseptual

Kesehatan mental berperan penting dalam menjaga kestabilan emosional dan psikologis karyawan saat bekerja. Gangguan seperti stres, kecemasan, dan *burnout* dapat meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*). Sementara itu, *work life balance* mencerminkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dapat menimbulkan kelelahan dan ketidakpuasan, yang juga mendorong *turnover intention*. Oleh karena itu, semakin baik kondisi mental dan *work life balance* karyawan, maka semakin rendah tingkat keinginan mereka untuk *resign*. Berdasarkan hal tersebut, dapat di gambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

Bagian ini memuat proses pengumpulan data, rentang waktu dan lokasi penelitian, dan hasil analisis data (yang dapat didukung dengan ilustrasi dalam bentuk tabel atau gambar, **bukan** data mentah, serta **bukan** dalam bentuk *printscreen* hasil analisis), ulasan tentang keterkaitan antara hasil dan konsep dasar, dan atau hasil pengujian hipotesis (jika ada), serta kesesuaian atau pertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya, beserta interpretasinya masing-masing. Bagian ini juga dapat memuat implikasi hasil penelitian, baik secara teoritis maupun terapan. Setiap gambar dan tabel yang digunakan harus diacu dan diberikan penjelasan di dalam teks, serta diberikan penomoran dan sumber acuan. Berikut ini diberikan contoh tata cara penulisan subjudul, sub-subjudul, sub-sub-subjdul, dan seterusnya.

Subjudul Kesatu (Sub judul level 2)

Berikut ini penjelasan untuk Sub judul kesatu.

1. Sub-Sub judul (Sub judul level 3)

Berikut ini penjelasan untuk Sub-Sub judul.

a) Sub-sub-subjudul (Sub judul level 4)

Berikut ini penjelasan untuk Sub-sub-sub judul.

Sub judul Kedua (Sub judul level 2)

Berikut ini penjelasan untuk Sub judul kedua.

1. Sub-Sub judul (Sub judul level 3)

Berikut ini penjelasan untuk Sub-Sub judul.

a) Sub-sub-sub judul (Sub judul level 4)

Berikut ini penjelasan untuk Sub-sub-sub judul.

Dst.....

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan ditulis secara singkat yaitu mampu menjawab tujuan atau permasalahan penelitian dengan menunjukkan hasil penelitian atau pengujian hipotesis penelitian, **tanpa** mengulang pembahasan. Kesimpulan ditulis secara kritis, logis, dan jujur berdasarkan fakta hasil penelitian yang ada, serta penuh kehati-hatian apabila terdapat upaya generalisasi. Bagian kesimpulan dan saran ini ditulis dalam bentuk paragraf, tidak menggunakan penomoran atau *bullet*. Pada bagian ini juga dimungkinkan apabila penulis ingin memberikan saran atau rekomendasi tindakan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian. Demikian pula, penulis juga sangat disarankan untuk memberikan ulasan terkait keterbatasan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian yang akan datang.

UCAPAN TERIMA KASIH (Jika Diperlukan)

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

Referensi berisi daftar jurnal, buku, atau referensi lain yang diacu dalam naskah yang terbit dalam 5 tahun terakhir dengan jumlah minimal 75% dari seluruh referensi yang digunakan. Mayoritas referensi adalah sumber primer yaitu jurnal ilmiah/prosiding. Jumlah referensi secara keseluruhan yang diacu minimal 20 buah, dan sebanyak 75%-nya berasal dari publikasi jurnal ilmiah/prosiding hasil penelitian. Penulisan referensi secara alfabetis dan mengikuti gaya penulisan American Psychological Association (APA) 6th Edition. Manajemen penulisan referensi (dan kutipan) sangat disarankan menggunakan aplikasi Mendeley. Contoh penulisan referensi berdasarkan APA 6th Edition sebagai berikut:

Artikel Jurnal (satu, dua, atau lebih dari dua penulis)

- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.

Artikel Prosiding

Norsyaheera, A.W., Lailatul, F.A.H., Shahid, S.A.M., & Maon, S.N. (2016). The Relationship Between Marketing Mix and Customer Loyalty in Hijab Industry: The Mediating Effect of Customer Satisfaction. In *Procedia Economics and Finance* (Vol. 37, pp. 366–371). Elsevier B.V. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30138-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30138-1).

Working Paper

Armand, F. (2003). Social Marketing Models for Product-Based Reproductive Health Programs: A Comparative Analysis. *Occasional Paper Series*. Washington, DC. Retrieved from www.cmsproject.com.

Disertasi/Tesis/Paper Kerja

Belair, A. R. (2003). Shopping for Your Self: When Marketing becomes a Social Problem. *Dissertation*. Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.

Lindawati (2015). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Ekonomi dan Kesejahteraan Rumah Tangga Petani Usahatani Terpadu Padi-Sapi di Provinsi Jawa Barat. Institut Pertanian Bogor. Retrieved from <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/85350>.

Buku Teks

Kotler, P., & Lee, N. R. (2009). *Up and Out of Poverty: The Social Marketing Solution*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Laporan Instansi/Lembaga/Organisasi/Perusahaan

LPPSP. (2016). *Statistik Indonesia 2016*. Badan Pusat Statistik, 676. Jakarta. Diakses dari <https://www.LPPSP.go.id/index.php/publikasi/326>.

Artikel Surat Kabar/Majalah

Risdwiyanto, A. (2016). Tas Kresek Berbayar, Ubah Perilaku Belanja? *Kedaulatan Rakyat*, 22 Februari, 12.

Sumber dari internet dengan nama penulis

Chain, P. (1997). Same or Different?: A Comparison of the Beliefs Australian and Chinese University Students Hold about Learning's Proceedings of AARE Conference. Swinburne University. Available at: <http://www.swin.edu.au/aare/97pap/CHAN97058.html>, diakses tanggal 27 Mei 2000.

Sumber dari internet tanpa nama penulis (tuliskan nama organisasi/perusahaan)

StatSoft, Inc. (1997). Electronic Statistic Textbook. Tulsa OK., StatSoft Online. Available at: <http://www.statsoft.com/textbook/stathome.html>, diakses tanggal 27 Mei 2000.

Catatan Kaki

Catatan kaki atau footnote *tidak dapat digunakan untuk menulis referensi*. Footnote hanya digunakan untuk memberikan informasi atau keterangan umum untuk memperjelas tulisan pada suatu halaman. Footnote ditulis dengan spasi tunggal dengan jenis huruf times new romans ukuran 10 pt dan diberikan penomoran, serta ditempatkan pada bagian akhir teks halaman terkait.

Penempatan Tabel

Tabel 1. Frekuensi Umur dalam tahun

Umur (dalam tahun)	Frekuensi
15 – 19	3
20 – 24	6
25 – 29	10
30 – 34	5
35 – 39	2

Sumber: SOSHUMDIK (2022).

Penempatan Gambar



Keterangan: Gambar harus jelas dan *fix* (tidak pecah).

Sumber: SOSHUMDIK (2022).

Gambar 1. Grafik pengunjung pada suatu website

Cara penulisan referensi di dalam naskah

Penulisan sitasi (*body notes*) sesuai dengan standar American Psychological Association (APA) 6th Edition. Berikut ini adalah contoh sitasi di dalam sebuah paragraf yang mengacu pada contoh daftar referensi di atas:

Sebagaimana yang tertera dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan nasional dinyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Sukmadinata, 2009)

Refleksi diartikan sebagai berpikir mengenai pengalaman sendiri dari masa lalu atau masa kini. Refleksi dilakukan oleh siswa setelah melaksanakan berbagai kegiatan dalam bentuk pengalaman belajar. Siswa antara satu dengan lainnya melakukan analisis, pemaknaan, penjelasan, penyimpulan, dan tindak lanjut dari pengalaman belajar yang dilalui (Rusman, 2011).