

## **Mental Health Management & Work Life Balance Generasi Milenium Terhadap Kemungkinan untuk Berpindah Kerja Karyawan**

**Anifa Seviana<sup>1</sup> Rudi Suryo Kristanto<sup>2</sup>**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi BPD Jawa Tengah  
e-mail : [rudisuryok@gmail.com](mailto:rudisuryok@gmail.com)

### ***Abstract***

*Research on the behavior of the millennial generation is very interesting to always study. Moreover, many survey institutions in the HRM sector, such as Deloitte and Gallup, have found that there is a tendency for the millennial generation to transfer jobs from one company to another (turn over). This research intends to examine the factors that influence an employee to have a tendency to change jobs (intention turnover), namely Mental Health and Work Life Balance. By taking 144 millennial employee respondents, the results showed that these two factors had a strong influence on the desire to resign (turn over).*

***Keywords: Mental Health, Work Life Balance, Intention Turnover***

### **Abstrak**

Penelitian tentang perilaku generasi milenial sangat menarik untuk selalu dikaji. Terlebih sudah banyak lembaga-lembaga survey di bidang MSDM seperti dari Deloitte dan Gallup yang menemukan bahwa ada kecenderungan generasi milenium untuk melakukan perpindahan kerja dari sebuah perusahaan ke perusahaan lain (turn over). Penelitian ini bermaksud untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk memiliki kecenderungan berpindah kerja (intention turn over) yaitu Kesehatan Menta (Mental Health) dan Kesimbangan Kehidupan kerja (Work Life Balance). Dengan mengambil 144 responden pegawai milenial diperoleh hasil bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap keinginan untuk melakukan pengunduran diri (turn over).

**Kata Kunci:** Mental Health, Work Life Balance, Intention Turnover.

## 1. Pendahuluan

Saat ini fenomena mengenai turnover pada generasi milenial menarik untuk diteliti. Salah satu yang menarik adalah mengenai Pegawai Generasi Milenial (Gen Y) di Amerika (Barling, 2001). Kalangan kaum muda milenial di Eropa dan Amerika ada sebanyak 67% anak muda bekerja pada usia 15 hingga 24 tahun.

Menurut Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2019) generasi muda era milenial memiliki karakter yang mudah berpaling ke lain hati. Dibuktikan dengan adanya survey yang dilakukan di Amerika Serikat bahwa hanya 50% Milenial yang berencana untuk bekerja pada perusahaan yang sama, serta keinginan 71% akan mengundurkan diri dari perusahaan, dan berpindah ke perusahaan lain (Gallup, 2016).

Melansir dari halaman web deloitte.com Gen Z and Millennial Survey, dengan 7.432 responden menjelaskan waktu yang dibutuhkan Milenial untuk melakukan pindah pekerjaan baru memberikan presentase dan kurun waktu yang begitu cepat untuk melakukan turnover yaitu kurang dari setahun, Milenial tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan lama dan beralih kepada tempat kerja yang baru.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mind Share Partners, SAP dan Qualitrics Anderson (2019) pada tahun 2019, menjelaskan bahwa karyawan Generasi Milenial menunjukkan 68% keinginannya untuk meninggalkan perusahaan ketika merasa terganggu kesehatan mentalnya. Angka tersebut menduduki peringkat kedua. Berdasarkan hasil temuan ini, peneliti tertarik melakukan ujian di dalam lingkup wilayah Jawa Tengah, apakah kesehatan mental bagi Generasi Milenial merupakan hal serius yang harus diperhatikan bagi perusahaan.

Sementara itu berdasar penelitiannya Ziegert dan Allen dalam Brough et all (2020) menjelaskan bahwa seseorang akan mudah untuk memenuhi kesehatan

mentalnya, sehingga menurunkan tingkat turnover intention apabila keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya telah dilakukan. Maka dikatakan turnover intention dapat terjadi, tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kesehatan mental dari karyawan juga dipengaruhi adanya faktor lain salah satunya adalah work life balace. Pendapat teresbut diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Jaharuddin dan Zainol (2019) dengan 213 orang sebagai responden yang sebagian besar merupakan Karyawan Milenial di Malaysia, membuktikan bahwa semakin tinggi work life balance maka semakin kecil kemungkinan terjadinya turnover intention.

Dengan demikian variable Work Life Balance menjadi hal yang perlu diteliti Kembali dalam memperkuat dugaan terhadap kemungkinan terjadinya perialku turn over karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan hipotesis

### 2.1. Mental Health

#### a. Definisi Mental Health

Menurut Ancok et al (2017) kesehatan fisik adalah kondisi tubuh yang dapat menyesuaikan dengan fungsi organ-organ dalam keadaan normal, yaitu ketika tubuh melakukan aktivitas atau kegiatan yang melibatkan fisik tidak mengalami kelelahan berlebih hingga mengakibatkan adanya gangguan seperti sakit dalam jangka waktu yang panjang. Sementara itu Kesehatan sosial menurut Nadya (2013) adalah kemampuan individu dalam berkomunikasi dengan orang lain, baik seseorang maupun sekelompok orang tanpa adanya batasan atas ras, suku, agama, sosial dan politik. WHO (Dewi, 2012) mendefinisikan Kesehatan mental sebagai kondisi kesehatan yang didalamnya individu mampu untuk menjaga kestabilan tingkat

stres, sehingga tidak mengganggu aktivitas seperti bekerja dan dapat berkontribusi untuk kelompoknya.

#### b. Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Mental

Mind.org (2017) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kesehatan mental, yaitu :

1) Trauma. Kejadian masa lalu yang membekas, dapat mengakibatkan individu mengalami tekanan dan kecemasan berlebih sehingga mengakibatkan trauma dan berdampak pada kesehatan mental.

2) Stres Jangka Panjang. Kondisi mental seseorang yang berada dibawah tekanan, dengan beban permasalahan hidup yang mengakibatkan individu mengalami stres berat atau stres dengan kategori jangka panjang.

3) Kesepian. Biasanya terjadi akibat stigma lingkungan sekitar terhadap individu, sehingga menyebabkan individu tidak memiliki orang lain untuk menyampaikan permasalahan yang dialami. Atau individu memiliki sifat yang tertutup, yaitu menutup diri dengan lingkungan sekitar sehingga orang lain sulit untuk menjalin komunikasi.

Sementara itu Mehta (2022), terdapat faktor yang mendukung seseorang dapat mengalami gangguan kesehatan mental adalah :

- 1) Pengalaman Hidup..
- 2) Hubungan dengan Orang Lain.
- 3) Penyalahgunaan Obat.
- 4) Kehilangan atau Mengalami Perpisahan.

Sale et al (2019) memaparkan hal yang dapat berdampak terhadap kesehatan mental adalah :

- 1) Pengalaman Pribadi.
- 2) Keadaan Sosial.

#### c. Indikator Kesehatan Mental

Mayo (2019) menyatakan indikator dari Kesehatan mental adalah :

- 1) Perasaan Sedih atau tertekan.
- 2) Kecemasan yang berlebih dan perasaan merasa bersalah tinggi

3) Kelelahan yang tidak normal, energi

4) Stres dalam skala yang ekstrim sehingga mengganggu aktivitas yang dilakukan individu.

5) Konsentrasi yang berkurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Hudson et al (2017) menjelaskan indikator kesehatan mental adalah :

1) Merasa sedih dan tertekan. Individu yang merasakan sedih berkelanjutan, hingga mengakibatkan rasa tertekan dalam diri berdampak kepada kesehatan mental.

2) Keletihan dan kelelahan skala tinggi. Rasa lelah yang ekstrim yang mengakibatkan terkurasnya energi, berdampak pada kesehatan mental sehingga mengganggu kegiatan sehari-hari

3) Perasaan merasa bersalah dan tidak berharga. Ketika individu berada dibawah tekanan, pikiran tidak bisa dikendalikan dengan baik sehingga merasa bahwa dirinya tidak berharga. Jika hal ini berlangsung dalam jangka waktu yang panjang, akan mengakibatkan gangguan kesehatan mental.

#### d. Dampak Mental Health bagi Perusahaan dan Karyawan

Xue et al (2022) menyatakan bahwa akibat Kesehatan mental karyawan adalah :

1) Kelelahan emosional yang mengakibatkan kelelahan secara fisik, ini dapat mengganggu kinerja karyawan, sehingga meningkatnya kesalahan tugas yang diberikan. Kelelahan emosional mendorong adanya penurunan kualitas karyawan, apabila kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan terus berlangsung maka karyawan merasa kualitasnya menurun sehingga muncul *feeling guilty* pada diri sendiri dan kepada orang lain. Inilah yang dapat mengakibatkan karyawan berpikir untuk melakukan *turnover intention* pada perusahaan.

2) Penurunan kesejahteraan individu, dapat berdampak pada peningkatan turnover intention karena terdapat permasalahan dalam jiwa karyawan.

3) Rendahnya keinginan karyawan untuk bekerja. Karyawan yang terganggu akan kesehatan mental, memilih untuk melakukan turnover intention yaitu kerap kali mengajukan cuti untuk beberapa alasan yang mengganggu keberlangsungan kegiatan di perusahaan.

4) Komunikasi yang kurang baik dengan rekan kerja. Dalam kasus tertentu, apabila kesehatan mental karyawan semakin buruk akan mengakibatkan perubahan sikap yang signifikan seperti memiliki durasi singkat dalam percakapan dan ketika melakukan kontak mata. Ketika komunikasi yang terjalin tidak maksimal, dapat mengakibatkan adanya turnover intention.

Sementara itu Valerie (2020) berpendapat akibat Kesehatan mental karyawan yang terganggu adalah :

- 1) Hilangnya fokus karyawan.
- 2) Merasa tidak terlibat dalam perusahaan.
- 3) Menurunkan kreativitas dan kemampuan berpikir kritis karyawan.

a. Definisi Work Life Balance

Brough et al (2020) menjelaskan bahwa Work Life Balance dapat dikatakan suatu strategi bagi karyawan, untuk dapat menikmati keseimbangan antara bekerja dengan menjalani kegiatan seperti olahraga, beribadah, berpergian dan lainnya yang merupakan hal diluar pekerjaan. Sementara itu Herachwati (2019) menyatakan Work Life Balance dapat diartikan sebagai waktu yang cukup untuk menjaga adanya komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga. Dengan kata lain, kegiatan yang seimbang dalam kehidupan kerja dan keluarga di rumah. Lebih lanjut Herachwati (2019) memaparkan bahwa perusahaan harus membantu karyawan, dalam mewujudkan work life balance karena akan menghasilkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance

Vyas dan Shrivastava (2017) dan Umma dan Zahana (2021) menyatakan ada beberapa factor

yang mempengaruhi Work Life Balance, yaitu :

- 1) Adanya dukungan lingkungan.
- 2) Beban kerja
- 3) Masalah pribadi karyawan.

Laurance (2021) membaginya menjadi dua factor penyebab munculnya Work life Balance yaitu ::

- 1) Faktor internal, meliputi adanya dukungan yang didapatkan individu dari lingkungan.
- 2) Faktor eksternal, meliputi jam dan beban kerja serta dukungan perusahaan.

c. Indikator Work Life Balance

Svetlana (2017) ada beberapa indikator dari work life balance adalah :

- 1) Keseimbangan waktu dengan keluarga dan teman.
- 2) Keseimbangan melakukan hobi atau kegiatan yang menyenangkan..
- 3) Keseimbangan pengembangan pribadi..

Sedangkan Derrick (2021) memberikan dua indikator work life balance seseorang, yaitu :

- 1) Keseimbangan pekerjaan, yang meliputi kepuasan karir, kinerja, dan ketidakhadiran
- 2) Keseimbangan personal, yaitu meliputi kepuasan hubungan dengan keluarga, kepuasan hidup, kepuasan akan adanya waktu luang.

d. Dampak Work Life Balance

Penelitian yang dilakukan oleh Anam (2020) menjelaskan dampak dari work life balance yaitu :

- 1) Mengurangi adanya stres pada karyawan.
- 2) Meningkatkan presensi kehadiran karyawan.
- 3) Menurunkan turnover dan meningkatkan kinerja karyawan.

Ganapathi (2016) menambahkan dan memperkuat pendapat diatas, yaitu :

- 1) Mengurangi ketidakhadiran.
- 2) Mengurangi adanya turnover.
- 3) Menekan stres kerja.

a. Definisi Turnover Intention

Menurut Pratiwi (2016) menjelaskan bahwa turnover intention adalah kejadian adanya karyawan yang resign secara sukarela, yang disebabkan oleh keinginan dalam diri untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Sedangkan menurut Belete (2018) turnover intention adalah kemungkinan karyawan dalam meninggalkan

pekerjaan yang sedang dilakukannya, yaitu melepaskan diri dari lingkungan kerja yang sebelumnya.

#### b. Faktor Yang Menyebabkan Intention Turnover Karyawan

Menurut Ma et al (2022) yang menyebabkan karyawan melakukan turnover intention adalah :

- 1) Kesehatan mental yang terganggu seperti stres, yang bermula dari kelelahan bekerja tidak segera ditangani dan menunjukkan gejala serius. Sehingga berdampak pada kesehatan mental.
- 2) Kepuasan bekerja yang mengalami penurunan, akibat kesempatan yang diberikan atasan hanya berlaku pada kelompok tertentu dalam karyawan. Mengakibatkan rasa kepuasan akan kinerja berkurang dan menuju pada keinginan berpindah oleh karyawan.
- 3) Dukungan perusahaan yang kurang, seperti tidak adanya pengembangan karir. Mengakibatkan individu tidak dapat berada pada posisi atau jabatan yang lebih baik. Sehingga menyebabkan individu memutuskan untuk melakukan turnover intention.

Sedangkan menurut Wahyuni et all (2014) faktor-faktornya adalah :

- 1) Hubungan dengan rekan kerja.
- 2) Gaji atau intensif.
- 3) Sikap atasan..

#### c. Indikator Turnover Intention

Vulpen (2022) memberikan indikator turnover intention adalah :

- 1) Performa yang menurun,
- 2) Kesengajaan terhadap tindakan yang merugikan rekan kerja.
- 3) Komunikasi yang buruk.

Sedangkan PeepsHR (2019) meyampaikan indikator turnover intention adalah :

- 1) Komunikasi yang buruk dengan rekan kerja hingga atasan, hubungan antara rekan kerja yang tidak harmonis bermula dari komunikasi yang tidak sejalan.
- 2) Keterlambatan dan kemalasan.
- 3) Membandingkan perusahaan dengan perusahaan lain.

## 2.5 Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Mental Health terhadap Turnover Intention Karyawan

Landasan teori dari Mental Health adalah adanya gangguan kesehatan mental yang dialami karyawan setiap tahunnya, mengacu pada research yang dilakukan Mind Share Partners

tahun 2021 yang mana data yang digunakan adalah Laporan Kesehatan pada tahun 2019 Anderson (2019) menyatakan adanya gejala gangguan mental yang dialami oleh karyawan minimal satu setiap tahunnya. Selain itu, menurut Hyunjin et all (2017) mendukung apabila gangguan kesehatan mental tidak segera ditangani, akan berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan akibatnya akan menimbulkan kepercayaan diri dan kenyamanan bekerja yang rendah, tahap akhir dari kejadian ini adalah terjadi turnover intention karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Anderson (2019) pada tahun 2019 yaitu menunjukkan bahwa karyawan Generasi Milenial meninggalkan perusahaan saat mereka merasa adanya gangguan kesehatan mental. Dimana kesehatan mental sebagai peringkat kedua yang menjadi alasan untuk meninggalkan pekerjaan bagi karyawan generasi milenial. Karyawan generasi milenial menyadari bahwa perusahaan yang tidak memiliki mental health awareness, dapat meningkatkan turnover intention. Menurut Bufquin et all (2021) perusahaan atau instansi yang memperhatikan kesehatan mental karyawan, mendapatkan penilaian dan kesan bagi karyawan seperti nilai kepedulian, menyediakan waktu bersantai dan penggunaan teknologi sosial media untuk beekomunikasi dengan orang lain. Merupakan menjadi cara untuk menekan gejala gangguan kesehatan mental dan mampu menurunkan turnover intention sebab karyawan merasa diperhatikan. Adapun hasil yang menunjukkan kesehatan mental berdampak negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Song et all (2021) memberikan hubungan antara Mental Health dan Turnover Intention adalah negatif. Sebagai bahan pertimbangan, penelitian yang dilakukan oleh Van den Berg and Nelson dalam Raisita (2021) menjelaskan bahwa ketika Karyawan memiliki tanda-tanda seperti melanggar tata tertib, kurang produktif, tingkat absensi yang meingkat, bagi karyawan melakukan Turnover Intention merupakan pilihan terbaik tetapi bagi perusahaan itu dapat menjadi hal yang merugikan.

Maka, dengan adanya penelitian yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

## H1 : Mental Health memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention

### 2.6 Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2020) Work Life Balance merupakan suatu kemampuan yang dimiliki perusahaan, yang bekerja sama dengan karyawan untuk dapat memenuhi keseimbangan kehidupan bekerja dengan kegiatan diluar pekerjaan. Inilah yang dapat menghadirkan pemirakan jika work life balance tidak mampu terpenuhi oleh karyawan maka terjadi tingkat kenaikan turnover intention.

Work life balance merupakan salah satu cara untuk dapat menekan keinginan karyawan untuk berpindah. Penelitian yang dilakukan Suifan et al (2016) terbukti adanya keseimbangan dalam kehidupan bekerja mampu menurunkan niat karyawan untuk berpindah. Selain itu penurunan tingkat absen yang ditawarkan pada work life balance menghasilkan rasa tanggung jawab karyawan meningkat karena diberikan apresiasi melalui waktu yang diberikan diluar hari kerja. Sebagai bahan pertimbangan, penelitian yang dilakukan oleh Salehudin dalam Maulana (2020) menunjukkan hasil yang negatif antara work life balance terhadap turnover intention. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hafid & Prasetyo dalam Maulana (2020) mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention, peneliti juga memberikan hasil dari pengaruh work life balance terhadap turnover intention menunjukkan hasil negatif.

Adapun hasil hipotesis berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan adalah, pengaruh work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan, dengan adanya penelitian yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

## H2 : Work Life Balance memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention

### 3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan atau pegawai pada sebuah Perusahaan swasta dan pemerintah, baik BUMN maupun Non BUMN. Ada sebanyak 144 sample. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dan snowball sampling. Kriteria sample adalah (a) Responden adalah karyawan yang berusia 18 -

40 tahun

Metode Pengumpulan datanya digunakan kuesioner dengan komposisi :

1. Variabel Mental Health ada sembilan butir pernyataan
2. Variabel Work Life Balance ada Sembilan butir pernyataan
3. Variabel Turnover Intention ada Sembilan butir pernyataan.

Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan Linear Berganda dengan aplikasi SPSS.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran responden dalam penelitian ini adalah :

1. Mayoritas responden yang terjaring berusia antara 18-25 tahun, sebesar 57,6%
2. Sebanyak 55,6 % berpendidikan Sarjana Strata 1
3. Masa kerja Sebagian besar adalah 1 – 5 tahun.

Setelah melalui uji Asumsi Klasik, semua persyaratan uji asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas dinyatakan lolos semua. Sementara itu Uji Kualitas data yang meliputi Uji Validitas, Reliabilitas juga dinyatakan lolos, nilai signifikansi semua butir pernyataan dibawah 0.05, dan nilai reliabilitasnya Cronbach alpha di atas 0.6.

Sementara itu jawaban responden terhadap masing-masing variable adalah sebagai berikut

1. Untuk Variabel Kesehatan Mental sebesar 2.85 dengan menggunakan skala likert 5 point, berarti cukup sehat mental responden
2. Untuk Variable Work Life Balance, diperoleh rerata nilai 2.36 yang berarti responden mengalami kurang seimbang dalam mengelola waktunya untuk kepentingan pekerjaan dan kebutuhan sosialnya seperti dalam menyalurkan hobinya.
3. Untuk Variabel Turnover Intention diperoleh hasil 2.56 yang artinya kecenderungan responden untuk berpindah ke Perusahaan lain kurang.

Hasil Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,214	2,821		19,215	,000
	MENTAL HEALTH	-,643	,081	-,541	-7,945	,000
	WORK LIFE BALANCE	-,323	,111	-,198	-2,914	,004

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan hasil Rgresi berganda dapat dijelaskan bahwa :

1. Mental health menjadi hal yang penting, yaitu perusahaan harus memperhatikan tidak hanya kesehatan fisik karyawan tetapi juga psikis karyawan. Mental health dapat dikatakan merupakan suatu kondisi kesehatan, yaitu keadaan ketika seseorang mampu mengelola stres, pikiran dan perasaan sehingga tidak berdampak pada mental (psikis). Kesehatan mental pada dasarnya adalah hal yang dekat dengan Karyawan Milenial, terlebih generasi ini sangat peduli terhadap kesehatan mental, pernyataan ini didukung dengan kampanye kesehatan mental yang saat ini marak dilakukan oleh Milenial (Antara News, 2022).

Responden memiliki kepedulian terhadap kesehatan mental. Pernyataan ini didukung dengan jawaban rata-rata responden terkait pernyataan Variabel Kesehatan Mental (X1), yang memiliki nilai rata-rata 2,85 yaitu berarti kesehatan mental Responden berada pada kategori cukup. Maksud cukup disini adalah, Responden ketika melakukan pekerjaan mampu untuk mengelola stres dan beban kerja sehingga tidak mengalami gangguan terhadap kesehatan mental. Berdasarkan jawaban Responden, hasil yang ditemukan bahwa tekanan dalam pekerjaan yang dialami, tidak mengakibatkan Karyawan Milenial merasa kesehatan mental menjadi terganggu. Pernyataan ini juga didukung dengan usia Responden lebih banyak pada range usia 18-25 tahun yaitu generasi yang tumbuh akrab dengan perkembangan pada Teknologi Informasi (IT) sehingga memudahkan Responden dalam menyelesaikan pekerjaan, maka tekanan dapat diminimalisir. Selain itu, Milenial masih memiliki stamina yang kuat sehingga rasa lelah yang dirasakan bukan menjadi suatu permasalahan

hingga mengakibatkan terganggunya kesehatan mental.

Pada pernyataan Variabel Turnover Intention (Y) terdapat hasil yang signifikan yaitu menandakan bahwa karakter Milenial yang cenderung memiliki rasa keingin tahun tinggi, menyukai tantangan dan suasana baru. Namun meskipun begitu, Responden memiliki keinginan untuk melakukan perpindahan pekerjaan yang rendah. Pernyataan ini didukung dengan data jawaban Responden pada Variabel Turnover Intention (Y) dengan nilai rata-rata total adalah 2,56 yang berarti bahwa adanya keinginan yang kurang tinggi pada Responden untuk melakukan Turnover Intention.

Selain itu, pemaparan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Song et al., (2021) memberikan hasil bahwa Mental Health memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ardini & Parahyanti (2021) menjabarkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap tekanan dalam kesehatan mental terhadap keinginan untuk melakukan perpindahan pekerjaan.

Berdasar nilai Uji Koefisien Regresi memiliki nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa **Mental Health berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan artinya hipotesis pertama (H1) diterima.**

2. Work Life Balance merupakan keseimbangan dalam menjalani kehidupan sebagai karyawan, dan kegiatan diluar pekerjaan yaitu seperti waktu bersama teman, seperti hangout atau sekedar meet up. Serta melakukan hobi yang dimiliki, seperti menonton film atau bermain golf. Keseimbangan kehidupan ini menjadi kebutuhan Milenial, memiliki kehidupan yang seimbang antara bekerja dan kehidupan sehari-hari menjadi tipe ideal bagi Milenial sebagai gaya hidup. Kondisi yang dijanjikan oleh penerapan konsep Work Life Balance adalah kemampuan

dalam menentukan pilihan dalam mengatur keseimbangan waktu pada saat bekerja, dengan waktu bersama teman dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan Variabel Work Life Balance (X2) dengan nilai rata-rata 2,36 yang menunjukkan bahwa kurang adanya keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan Responden. Hal ini disebabkan dari data diri Responden pada tabel Jabatan di Pekerjaan, yaitu dominan jabatan Responden adalah sebagai staff, dengan jumlah 58 Responden. Staff merupakan posisi yang penting bagi perusahaan, peranan ini seperti melakukan pekerjaan yang ditugaskan atasan sesuai dengan tanggung jawab. Karena besarnya wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, dengan kekuasaan yang belum besar maka waktu yang dimiliki Staff untuk mengemban tanggung jawab tidak dapat digantikan bahkan Staff sangat diperlukan dalam perusahaan. Hal inilah yang menjadikan Responden kurang memiliki keseimbangan waktu bekerja dan kehidupan pribadi.

Selanjutnya, berdasarkan jawaban Responden mengenai pernyataan pada Variabel Work Life Balance (X2) dengan hasil kurang seimbang tetapi mpada jawaban Responden dalam pernyataan Variabel Turnover Intention (Y) mendapatkan nilai rata-rata 2,56 yaitu kurang tinggi keinginan Responden untuk melakukan Turnover Intention. Hal ini terjadi karena pada data diri Responden mengenai lama bekerja, jawaban yang memiliki nilai paling tinggi adalah 1 – 5 tahun. Maka, pada rentan waktu 1 – 5 tahun Responden masih memiliki keinginan yang rendah untuk melakukan perpindahan pekerjaan. Responden membutuhkan waktu guna adaptasi dalam membiasakan diri terkait dengan jam kerja, job description, penyelesaian tugas yang diberikan atasan dan lain-lain.

Berdasarkan pemaparan diatas, terdapat penelitian yang dilakukan sebelumnya sebagai pendukung yaitu oleh Jaharuddin & Zainol (2019) bahwa menghasilkan adanya pengaruh Work Life Balance yang

negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, tingkat Work Life Balance yang tinggi mengakibatkan keinginan untuk melakukan perpindahan pekerjaan semakin rendah. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rilantiana et al., (2022) bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara Work Life Balance dan Turnover Intention, peneliti juga menjelaskan bahwa Work Life Balance yang baik akan menurunkan tingkat Turnover Intention, begitu juga sebaliknya ketika Work Life Balance yang dimiliki Karyawan buruk atau tidak seimbang maka akan meningkatkan Turnover Intention. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Regresi memiliki nilai signifikansi yaitu  $0,004 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa **Work Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan**, artinya hipotesis kedua (H2) diterima.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti dapat ditarik kesimpulan :

1. Mental Health berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention
2. Work Life Balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed Anam. (2020). *The Effect of Work & Life Imbalance*. CHRON Newsletters. <https://chron.com/effects-work-life-imbalance-5987>
- AK Belete. (2018). *Turnover Intention Influencing Factors of Employees : An Empirical Work Review*. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000253>
- Ancok, D., Purwana, B. H., Sunarto, Erawanto, S., Pasiak, T., & Hidayat, R. (2017). *Modul Pelatihan Dasar Calon PNS: Kesehatan Jasmani dan Mental*. In E-ISSN: 2685-1504



- Jakarta-LAN.  
[http://puskan.lan.go.id/files/Modul 4 Kesehatan Jasmani dan Mental.pdf](http://puskan.lan.go.id/files/Modul_4_Kesehatan_Jasmani_dan_Mental.pdf)
- Anderson, J. (2019). *Mental Health At Work*.
- Anggraini Ariska. (2022). Cara Menggunakan BPJS untuk Pengobatan Gangguan Kesehatan Mental.
- Kompas.Com. [www.health.kompas.com](http://www.health.kompas.com)
- Antara News. (2022, January). Peduli Isu Kesehatan Mental, Creative Tribe Gagas Ajang #Pelarian. Antara News. <https://www.antaraneews.com/berita/2654033/peduli-isu-kesehatan-mental-creative-tribe-gagas-ajang-pelarian>
- Ardini, D. R., & Parahyanti, E. (2021). Peran Stres Kerja Terhadap Niat Berhenti Bekerja di Moderasi Oleh Tekanan Psikologis Akibat Covid-19. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(2), 184. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i2.5928>
- Aziz, Rahmat Wargadinata, Esa NW, W. (2020). Kontribusi Bersyukur Dan Memaafkan Dalam Mengembangkan Kesehatan Mental Di Tempat Kerja. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JPKM>
- Barling, J. (2001). Young workers ' work values, attitudes, and behaviours. 543.
- Bendisch-Alesso. (2020). Millennials Want a Healthy Work-Life Balance, Here's What Bosses Can Do. *Forbes Woman*. [www.forbes.com/sites/ellevate/2020/07/23/millennials-want-a-healthy-work-life-balance-heres-what-bosses-can-do/?sh=1e1ca0f87614](http://www.forbes.com/sites/ellevate/2020/07/23/millennials-want-a-healthy-work-life-balance-heres-what-bosses-can-do/?sh=1e1ca0f87614)
- Brackett Derrick. (2021). How to Measure Work Life Balance. *Work-Life BALance Working From Hpme*. <https://worklifebalancecentre.org/how-to-measure-work-life-balance/>
- Bridger, R. S., Day, A. J., & Morton, K. (2013). Occupational stress and employee turnover. *Ergonomics*, 56(11), 1629–1639. <https://doi.org/10.1080/00140139.2013.836251>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). *Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences Author Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health Downloaded from Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences. Handbook*, 16.
- Bufquin, D., Park, J. Y., Back, R. M., de Souza Meira, J. V., & Hight, S. K. (2021). Employee work status, mental health, substance use, and career turnover intentions: An examination of restaurant employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 93(June 2020), 102764. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102764>
- C.W. Williams. (2021). Six Early Indicators of Mental Illness. C.W. Williams Community Health Center Inc. [www.cwwilliams.org/six-early-indicators-of-mental-illness/](http://www.cwwilliams.org/six-early-indicators-of-mental-illness/)
- Citrangtyas Theresia. (2020). *Changing Face of Mental Health. Insiden Indonesia*. <https://www.insidenindonesia.org/changing-face-of-mental-health>
- Dewi, K. S. (2012). Buku ajar kesehatan mental. In UPT UNDIP Press Semarang. [http://eprints.undip.ac.id/38840/1/KESEHATAN\\_MENTAL.pdf](http://eprints.undip.ac.id/38840/1/KESEHATAN_MENTAL.pdf)
- Fakhriyani, D. (2017). KESEHATAN MENTAL (M. P. I. Dr. Mohammad Thoha (ed.)). Duta Media Publishing.
- Gallup. (2016). *How Millennials Want to Work and Live*.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom, IV(1)*, 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>
- Harlan, J. (2018). Analisis Regresi Linear. In *Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9)*.
- Harries Madiistriyatno & Dudung Hadiwijaya. (2019). *Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ (1st ed.))*. Indigo Media.
- Hayati. (2019). *Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi Pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. JP3SDM, Vol. 8. No.*
- Herachwati, N. (2019). *Work Life Balance of Generation Y. 100(Icoi)*, 484–493.
- Hudson, S., Russell, L., & Holland, K. (2017). *Indicators of mental health and wellbeing of adults: Findings from the 2015 New Zealand Mental Health Monitor. (Issue June)*.

- Hyunjin et all. (2017). *Mental Health Status and Its Predictors Among Call Center Employees: a Cross- Sectional-Study*. *Nursing & Health Sciences*, 19(2), 228–236. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/20.222/nhs.12334>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). *The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention*. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Johnson, A. R., Jayappa, R., James, M., Kulnu, A., Kovayil, R., & Joseph, B. (2020). *Do Low Self- Esteem and High Stress Lead to Burnout Among Health-Care Workers? Evidence From a Tertiary Hospital in Bangalore, India*. *Safety and Health at Work*, 11(3), 347–352. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.05.009>
- Kotera, Y., Green, P., & Sheffield, D. (2020). *Work-life balance of UK construction workers: relationship with mental health*. *Construction Management and Economics*, 38(3), 291–303. <https://doi.org/10.1080/01446193.2019.1625417>
- Lazzari et all. (2022). *Predicting and Explaining Employee Turnover Intention*. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14. [https://link.springer.com/article/10.1007/s41060-022-00329-w#:~:text=Turnover intention is an employee's,for studying actual employee turnover](https://link.springer.com/article/10.1007/s41060-022-00329-w#:~:text=Turnover%20intention%20is%20an%20employee%27s,for%20studying%20actual%20employee%20turnover)
- Ma and Zhang et all. (2022). *Study on The Associated Factors of Turnover Intention Among Emergency Nurses in China and The Relationship Between Major Factors*. *International Emergency Nursing*, 60. [www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X21001440](http://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X21001440)
- Maulana, R. H. (2020). *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Batik X*.
- Mayo Clinic. (2019). *Mental Illness*. Mayo Clinic. [www.mayoclinic.org/diseases-condition/mental-illness/symptoms-causes/syc-20374968](http://www.mayoclinic.org/diseases-condition/mental-illness/symptoms-causes/syc-20374968)
- McLean Laurance. (2021). *What Exactly Does Work-Life Balance Mean?* *Employsure*. <https://employsure.co.nz>
- Mind.org. (2017). *Mental Health Problems - an intorduction*. Mind.Org. [mind.org.uk](http://mind.org.uk)
- Nadya. (2013). *Konsep Sehat dan Sakit*. UIN ALAUDDIN. <https://uin-alauddin.ac.id/tulisan/detail/konsep-sehat-dan-sakit>
- Nasir. (2016). *Statistik Pendidikan*. In *Media Akademi*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/judwx>
- Neha Mehta. (2022). *What Is Mental Health? 10 Factors Affecting Mental Health*. Dr. Neha Mehta. [/www.drnehamehta.com/what-is-mental-health](http://www.drnehamehta.com/what-is-mental-health)
- PeepsHR. (2019). *7 Common Cause of High Employee Turnover*. PeepsHR. [www.peepshr.co.uk/resource-centre/7-common-cause-of-high-employee-turnover/](http://www.peepshr.co.uk/resource-centre/7-common-cause-of-high-employee-turnover/)
- Pratiwi, R. (2016). *Turnover Intention Karyawan Departemen Food And Beverage Service Di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung*.
- Raisita, N. (2021). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Turnover Intention Pada Karyawan*.
- Rilantiana, R., Pradana, B. Y. P., & Ilmawan, M. D. (2022). *Memahami Mental Kerja Karyawan Melalui Analisa Worklife Balance Pada Turnover Intention Di Perrguruan Tinggi Swasta Di Bawah BUMN Gresik*. *Manajerial*, 9(02), 168. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3932>
- Sale, E., Patterson, M., Evans J, C., Kapp, J., & Taylor, A. (2019). *Telephone Survey of Missourians Regarding Attitudes Toward People with Mental Illness*.
- Sen Hooja. (2018). *Work-Life-Balance : An Overview*. *INTERNATIONAL JOURNAL OF Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 7. [www.researchgate.net/publication/348164280\\_WORK-LIFE-BALANCE\\_AN\\_OVERVIEW](http://www.researchgate.net/publication/348164280_WORK-LIFE-BALANCE_AN_OVERVIEW)
- Siyoto dan Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian (Ayup (ed.); 1st ed.)*. Literasi Media Publishing. [https://www.academia.edu/31619603/Dasar\\_Metodologi\\_Penelitian](https://www.academia.edu/31619603/Dasar_Metodologi_Penelitian)
- Song, M., Choi, H., & Hyun, S. S. (2021). *MBTI Personality Types of Korean Cabin*

*Crew in Middle Eastern Airlines , and Their Associations with Cross-Cultural Adjustment Competency , Occupational Competency , Coping Competency , Mental Health , and Turnover Intention.*

*The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of Job Satisfaction. Frontiers in Psychology, 13(May), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847948>*

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* In Alfabeta (Issue 465).

Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). *The influence of work life balance on turnover intention in private hospitals: The mediating role of work life conflict. European Journal of Business and Management, 8(20), 126–139. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)*

Svetlana, W. (2017). *How to Really Measure Work-Life Balance. Forbes. [www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/06/26/how-to-really-measure-work-life-balance/?sh=381dd7b619d4](http://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/06/26/how-to-really-measure-work-life-balance/?sh=381dd7b619d4)*

Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2020). *Analysis of Factors That Influence Employees Turnover Intention (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 10(1), 32–40.*

Umma, M. A. G. S., & Zahana, M. M. F. (2021). *Factors affecting the work life balance: study among the teachers of a government school in Sri Lanka. Journal of Management, 15(2), 65. <https://doi.org/10.4038/jm.v15i2.7604>*

valerie, K. (2020). *How mental wellbeing impacts engagement and causes turnover. How Mental Wellbeing Impacts Engagement and Causes Turnover, 1–16.*

Vulpen Van Erik. (2022). *What Drives Employee Turnover? Part 2. AIHR Academy To Innovate HR. [www.aihr.com/what-drives-employee-turnover/](http://www.aihr.com/what-drives-employee-turnover/)*

Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). *Factors Affecting Work Life Balance - A Review. Pacific Business Review International, 9(7), 194–200.*

Wahyuni et all. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. Jurnal Rekayasa Sipil, 8(2), 89–95.*

Wingarter, C. (2017). *Review of the indicators on Work-Life-Balance. October.*

Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). *Signifying the Relationship Between Psychological Factors and Turnover Intension: ISSN: 2337778X*