



## Pengaruh Mental Health dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Kota Medan

**Iman Putra Jaya Hulu<sup>1</sup> Sumarni Kristiani Siregar<sup>2</sup> Bayu Teta<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Manajemen, STIE IBMI Medan

Alamat: JL.Perniagaan Baru No.33A, Kesawan, Kec.Medan Baru,Kota Medan,Sumatera Utara 20212  
Korespondensi penulis [imanputrajhulu@gmail.com](mailto:imanputrajhulu@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to analyze the influence of mental health and work-life balance on turnover intentions of Generation Z employees in Medan City. The method used in this study is quantitative involving 65 respondents as samples. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results of the validity and reliability tests indicate that the research instrument is valid and reliable. The classical assumption test has been met, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Regression analysis shows that mental health and work-life balance have a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on turnover intentions. The Adjusted R Square value of 0.604 indicates that the two variables can explain 60.4% of the variation in turnover intentions

**Keywords:** Mental Health, Work-Life Balance, Turnover Intention, Generation Z, Medan City.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Mental Health Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z Di Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengambilan sampel sebanyak 65 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian valid dan reliabel. Uji asumsi klasik terpenuhi, termasuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Mental Health Dan Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Turnover Intention. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,604 mengindikasikan kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 60,4% variasi Turnover Intention.

**Kata kunci:** Mental Health, Work-Life Balance, Turnover Intention, Generasi Z, Kota Medan.

### 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 (Kartika & Rositawati, 2023), turnover intention adalah niat seorang karyawan untuk resign, baik secara sukarela maupun karena pengaruh berbagai faktor tertentu. Survei yang dilakukan oleh (Jakpat, 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, 2005), 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 (Markets, 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 lainnya 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 (T, 2020), 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 & 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 et al., 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 di ungkapkan oleh Menurut (Hundt et al., 2007), *mental health* merupakan kondisi di mana seseorang mampu menerima dirinya sendiri tanpa merasa bersalah, memiliki pandangan yang realistik 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 (Staff, 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***

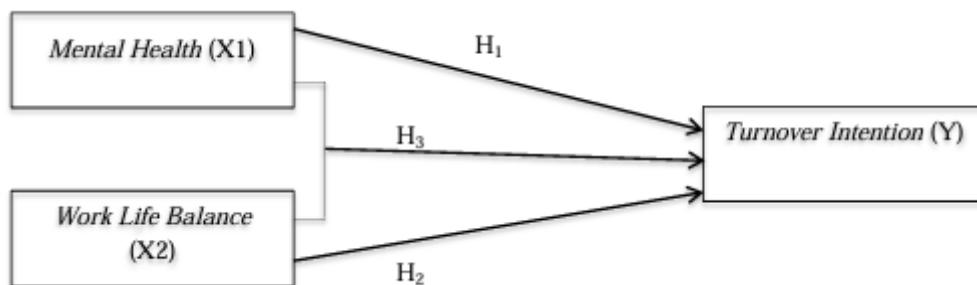
*Work life balance* umumnya terkait dengan keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan (Balance et al., 2022). *Work life balance* merupakan suatu pendekatan untuk mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan tujuan mencapai kepuasan serta mampu menjalankan peran 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 et al., 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. Kerangkah Konseptual**

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban awal mengenai adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang masih perlu dibuktikan melalui proses penelitian (Teta, 2024). Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: *Mental Health* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di kota Medan

H2: *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di kota Medan

H3: *Mental Health* dan *Work Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di kota Medan

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan alat bantu olah data SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlah pastinya dikarenakan objek penelitian yang terlalu luas. Untuk mencari sampel peneliti menggunakan rumus dari (Hair et al., 2010), dimana sampel dapat dihitung dengan mengambil 5 kali minimum hingga 10 kali maksimum dari jumlah indikator. Berdasarkan perhitungan ini, penelitian ini memperoleh sampel sebesar 5 kali 13 indikator yang digunakan, yaitu sebesar 65 responden. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Accidental sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada Gen Z yang bekerja di area kota Medan. Uji Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yang dipakai untuk mencari hasil dan kesimpulan adalah uji t, uji F dan uji determinasi.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Turnover Intention Y1	Pernyataan 1	0,724	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,845	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,723	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,653	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,804	0,361	Valid
Mental Health X1	Pernyataan 1	0,793	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,825	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,885	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,887	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,879	0,361	Valid
Work Life Balance X2	Pernyataan 1	0,941	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,957	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,950	0,361	Valid

Sumber : SPSS Versi 25

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini terbukti valid dan dapat digunakan dikarenakan nilai r hitung > r tabel.

#### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Turnover Intention Y1	0,907	5
Mental Health X1	0,945	5
Work Life Balance X2	0,802	3

Sumber:SPSS Versi 25

Mengacu pada hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,8 (Ghozali, 2019). Hal ini berlaku untuk variabel *Turnover Intention*, *Mental Health*, dan *Work-Life Balance*, yang ketiganya memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### **Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
<b>N</b>		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35783958
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,050
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : SPSS Versi 25

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap data residual yang belum distandarisasi. Dengan jumlah sampel sebanyak 65, diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,074 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

### **Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	(Constant)	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Mental Health	,986	1,015
	Mental Health	,986	1,015

a. Dependent Variable: Turnover Intention

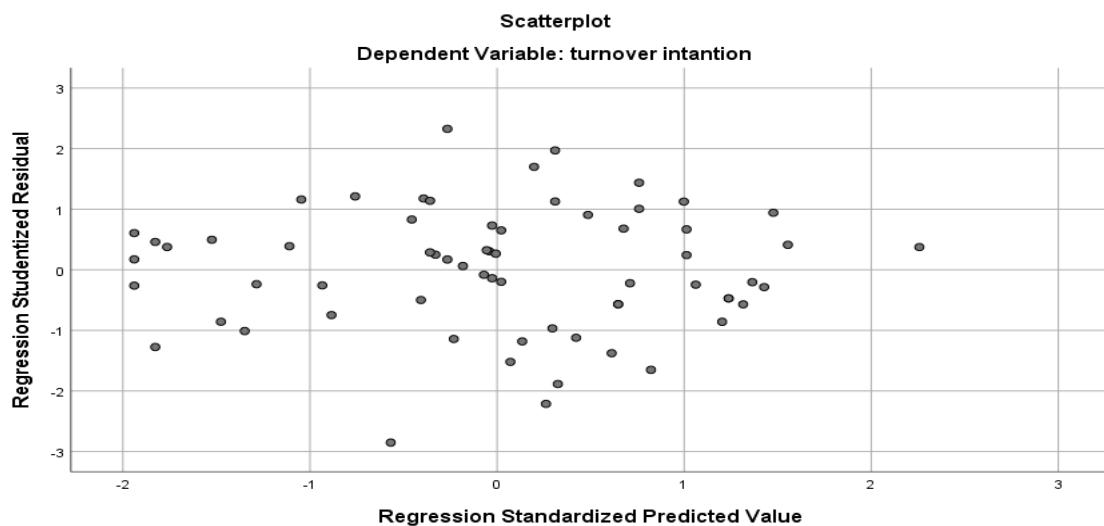
Sumber : SPSS Versi 25

Tabel di atas menyajikan hasil uji multikolinearitas terhadap variabel-variabel yang memengaruhi *turnover intention*. Seluruh nilai *Tolerance* berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10, yaitu untuk *mental health* (*Tolerance* 0,986; VIF 1,015) dan *work-life balance* (*Tolerance* 0,986; VIF 1,015). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala

multikolinearitas yang signifikan di antara variabel independen, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS Versi 25

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Pola sebaran ini mengindikasikan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas) dan model regresi memenuhi asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis inferensial yang valid.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 8 berikut.

**Tabel 6.** Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,064	1,574		1,311	,195
	Mental Health	,525	,064	,650	8,200	,000
	Work Life Balance,	,715	,108	,526	6,637	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : SPSS Versi 25

$$Y=2,064+0,525X_1+0,715X_2$$

- a. Nilai konstanta sebesar 2,064 menunjukkan bahwa apabila mental health ( $X_1$ ) dan work-life balance ( $X_2$ ) dalam kondisi konstan atau tidak berubah, maka turnover intention diprediksi sebesar 2,064. Meskipun tidak signifikan secara statistik, nilai ini merupakan bagian dari model matematis dan bukan representasi langsung dari kondisi empiris.
- b. Koefisien regresi mental health sebesar 0,525 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kondisi mental yang tidak sehat akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,525, dengan catatan bahwa work-life balance tetap dalam kondisi yang sama. Nilai ini juga menunjukkan hubungan positif, yang berarti semakin buruk kondisi mental, semakin tinggi niat untuk resign.
- c. Koefisien regresi work-life balance sebesar 0,715 menyiratkan bahwa setiap penurunan satu satuan pada keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,715, dengan asumsi mental health tetap. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi pemicu kuat terhadap keinginan keluar dari pekerjaan.

#### **Hasil Uji t (Parsial)**

**Tabel 7.** Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,064	1,574		1,311	,195
	Mental Health	,525	,064	,650	8,200	,000
	Work Life Balance	,715	,108	,526	6,637	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : SPSS Versi 25

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel mental health dan work-life balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention. Dengan jumlah sampel 65 dan derajat kebebasan (df) sebesar 62, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,669. Nilai  $t$  hitung untuk mental health adalah 8,200 dan untuk work-life balance adalah 6,637, yang keduanya lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Selain itu, nilai signifikansi masing-masing variabel adalah 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa baik mental health maupun work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Gen Z di Kota Medan.

## Hasil Uji F

**Tabel 8.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571,798	2	285,899	49,819	,000 <sup>b</sup>
	Residual	355,802	62	5,739		
	Total	927,600	64			

a. Dependent Variable: Turnover Intantion  
b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Mental Health

Sumber : SPSS Versi 25

Hasil uji F pada tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai F sebesar 49,819 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena angka signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Ini berarti bahwa *mental health* dan *work-life balance* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga model tersebut dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis penelitian.

## Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

**Tabel 9.** Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 <sup>a</sup>	,616	,604	2,39557

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Mental Health  
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : SPSS Versi 25

Tabel Model Summary menggambarkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh *mental health* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Nilai R sebesar 0,785 menunjukkan adanya korelasi yang kuat, sementara Adjusted R Square sebesar 0,604 mengindikasikan bahwa 60,4% variabilitas *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Dengan nilai standard error sebesar 2,39557, model ini dianggap cukup presisi dan sesuai untuk digunakan dalam analisis penelitian.

## **PEMBAHASAN**

### ***Mental Health berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan Gen Z di Kota Medan***

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel mental health berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,525, t hitung 8,200, dan signifikansi 0,000. Meskipun koefisien regresi bernilai positif, penting untuk dicatat bahwa skor yang lebih tinggi dalam kuesioner mencerminkan kondisi mental yang lebih baik, sehingga secara konseptual arah hubungan bersifat negatif. Artinya, semakin baik kondisi mental karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Temuan ini menegaskan bahwa kesehatan mental yang stabil mendukung loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi. Sebaliknya, gangguan mental seperti stres berlebihan, kecemasan, atau kelelahan emosional dapat menurunkan motivasi kerja, menurunkan kenyamanan psikologis, dan meningkatkan keinginan resign. Hal ini konsisten dengan teori burnout dan teori stres kerja, yang menyatakan bahwa tekanan psikologis yang tidak dikelola memicu perilaku withdrawal, termasuk niat untuk mengundurkan diri. Selain itu, laporan dari (Markets, 2023), yang mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan Gen Z mengalami stres di tempat kerja dan gejala burnout, yang berdampak langsung pada meningkatnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

### ***Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan Gen Z di Kota Medan***

Variabel work-life balance juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan koefisien regresi sebesar 0,715, t hitung 6,637, dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin rendah keinginan untuk resign.

Bagi Generasi Z, yang sangat menghargai fleksibilitas dan waktu pribadi, *work-life balance* menjadi faktor penting dalam mempertahankan kepuasan dan loyalitas kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan personal dapat memicu tekanan psikologis dan mendorong keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih fleksibel. Temuan ini diperkuat oleh teori (Greenhaus et al., 2003) dan pendapat (Zaleha, 2020) bahwa work-life balance merupakan indikator penting dari kepuasan dan keberlanjutan karier. Survei (Jakpat, 2022) juga menunjukkan bahwa 37,2% Gen Z memilih resign karena kurangnya keseimbangan hidup.

## ***Mental Health dan Work-Life Balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention***

Hasil uji F dalam tabel ANOVA menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention, dengan nilai  $F = 49,819$  dan signifikansi = 0,000. Ini memperkuat kesimpulan bahwa kombinasi antara mental health dan work-life balance secara bersama-sama dapat memprediksi keinginan karyawan untuk berhenti kerja.

Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,604 mengindikasikan bahwa 60,4% variabilitas turnover intention dapat dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kompensasi, jenjang karier, dan hubungan interpersonal.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Mental Health berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention.

Hasil uji t menunjukkan bahwa semakin rendah kondisi kesehatan mental karyawan Gen Z, semakin tinggi keinginan mereka untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Variabel ini menjadi faktor paling dominan dengan nilai beta standar sebesar 0,650.

2. Work-Life Balance juga berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention.

Ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kecenderungan resign. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,715.

3. Mental Health dan Work-Life Balance berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan uji F, kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 60,4% variasi turnover intention. Model regresi yang terbentuk dinyatakan layak dan signifikan.

4. Secara umum, Generasi Z di Kota Medan cenderung sensitif terhadap isu psikologis dan keseimbangan hidup.

Mereka lebih memilih keluar dari pekerjaan jika merasa tidak sejahtera secara emosional atau tidak memiliki ruang pribadi yang cukup.

## Saran

1. Bangun lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental.

Perusahaan perlu menyediakan fasilitas seperti konseling karyawan, jam kerja fleksibel, dan pelatihan manajemen stres untuk menciptakan suasana kerja yang sehat secara emosional.

2. Terapkan kebijakan Work-Life Balance yang fleksibel dan humanis.

Contohnya seperti opsi kerja hybrid, cuti istirahat pribadi, atau program rekreasi internal, agar keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi tetap terjaga.

3. Perhatikan karakteristik unik Generasi Z.

Gen Z cenderung tidak loyal terhadap sistem yang kaku. Mereka lebih termotivasi oleh makna kerja, kejelasan tujuan, serta ruang aktualisasi diri. Bagi Peneliti Selanjutnya:

4. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup sampel yang hanya mencakup karyawan Gen Z di Kota Medan dan fokus pada dua variabel utama. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar mempertimbangkan variabel tambahan seperti kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas cakupan geografis agar temuan penelitian dapat digeneralisasi dengan lebih baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Balance, L., Kesuksesan, T., & Pada, K. (2022). *PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA ( WORK- PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA ( WORK- LIFE BALANCE ) TERHADAP KESUKSESAN KARIER PADA*.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hundt, M., Nesselhauf, N., & Biewer, C. (2007). *Corpus Linguistics and the Web*. BRILL. <https://doi.org/10.1163/9789401203791>
- Jakpat. (2022). *Insight: Alasan Gen Z Memilih Resign dari Pekerjaan – Survei Jakpat*. <https://blog.jakpat.net/insight-alasan-gen-z-memilih-resign-dari-pekerjaan-survei-jakpat>

- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. F. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583>
- Kartika, Y., & Rositawati, S. (2023). Pengaruh Person-Job Fit terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Perusahaan Startup Digital. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2). <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i2.7467>
- Markets, C. I. (2023). *360 Global Well-Being Survey: The Global Mind Health Crisis*. The Cigna Group. <https://www.cigna.com/about-us/newsroom/stories/2023-global-well-being-survey>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Staff, M. C. (2019). *Mental health: What's normal, what's not?* Mayo Foundation for Medical Education and Research. <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/mental-health/art-20046477>
- T, M. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Teta, B. (2024). Pengaruh Kelalaian Karyawan Terhadap Produktivitas di Tambak Udang Venambak. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 613–623.
- WHO. (2005). Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice: Report of the World Health Organization, Department of Mental Health 194 Clinical Physical Therapy and Substance Abuse in Collaboration with the Victorian Health Promotion Foundation and the. *The Handbook of Community Mental Health Nursing*, 310.
- Yusuf, S. (2018). *Konseling dan Kesehatan Mental*. PT Remaja Rosdakarya.
- Zaleha, M. P. (2020). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kesuksesan Karier dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi ( Studi pada PT . SMART Tbk Refinery Surabaya ). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediiasi ( Studi Pada PT . SMART Tbk Refinery Surabaya )*, 1–16. <https://cyberleninka.ru/article/n/work-life-balance-v-sisteme-tsennostey-molodezhi-metodologiya-issledovaniya>