

“Pentingnya Kesehatan Mental” : Mengkaji Hubungan Kesehatan Mental Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup

Roziqotul Hasanah¹ Komang Mahadewi Sandiasih²
Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
E-mail: zikohhasanah@gmail.com

Abstract

This research aims to explore the relationship between mental health and turnover intention in millennial generation employees in startup companies. The hypothesis tested is that there is a negative relationship between mental health and turnover intention in these employees. The research respondents consisted of 55 millennial generation employees who worked in various startup companies on the island of Java. The data collection method uses two measurement scales: a mental health scale to measure the respondent's mental health condition, and a turnover intention scale to measure how much they want to leave their job. Data analysis was carried out using the Pearson Product Moment correlation analysis technique using the SPSS version 25 for Windows program. This analysis helps to identify whether there is a statistical relationship between mental health variables and turnover intention, as well as how strong the relationship is. This study is expected to provide valuable insight into the importance of mental health in the context of startup companies, and how this condition can affect employee retention rates. Thus, the results of this research can be the basis for developing better strategies and policies in managing employee mental health and reducing turnover intention among the millennial generation.

Keywords: Mental Health, Turnover intention, Millennial Employees

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kesehatan mental dan turnover intention pada karyawan generasi milenial di perusahaan startup. Hipotesis yang diuji adalah bahwa terdapat hubungan negatif antara kesehatan mental dan turnover intention pada karyawan tersebut. Responden penelitian terdiri dari 55 karyawan generasi milenial yang bekerja di berbagai perusahaan startup di Pulau Jawa. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala pengukuran: skala kesehatan mental untuk mengukur kondisi kesehatan mental responden, dan skala turnover intention untuk mengukur seberapa besar keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi Pearson Product Moment menggunakan program SPSS versi 25 for Windows. Analisis ini membantu untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan statistik antara variabel kesehatan mental dan turnover intention, serta seberapa kuat hubungannya. Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga mengenai pentingnya kesehatan mental dalam konteks perusahaan startup, dan bagaimana kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi dan kebijakan yang lebih baik dalam mengelola



kesehatan mental karyawan serta mengurangi turnover intention di kalangan generasi milenial.

Kata Kunci: Kesehatan Mental, Intensi Turnover, Karyawan milenial

Copyright © 2024. Roziqotul Hasanah, Komang Mahadewi Sandiasih. All Right Reserved

| Submitted: 2024-07-16

| Revised: 2024-07-19

| Accepted: 2024-07-21

| Published: 2024-07-31

Pendahuluan

Psikologi organisasi adalah bidang ilmiah yang mempelajari perilaku individu dan kelompok didalam konteks struktur organisasi formal. Bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) secara khusus menginvestigasi perilaku manusia di tempat kerja, meneliti prinsip-prinsip yang memengaruhi individu, kelompok, dan organisasi untuk mengatasi tantangan di lingkungan kerja. Fokus utama PIO adalah pada proses mental individu seperti perilaku kognitif, emosional, dan motivasi dalam konteks organisasional (Wijono, 2010).

Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam kesuksesan perusahaan, karena tanpanya organisasi tidak dapat beroperasi secara efektif. Keberhasilan mencapai tujuan bersama sangat tergantung pada kontribusi karyawan, yang membawa perasaan, pikiran, dan motivasi mereka ke dalam pekerjaan. Karyawan harus diperlakukan dengan baik agar merasa nyaman, sehingga dapat bekerja dengan optimal untuk mencapai visi misi perusahaan (Resnadita, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting dalam sistem manajemen perusahaan untuk memastikan kelangsungan bisnis yang optimal.

Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1981 hingga 2000, memiliki kemampuan tinggi dalam menggunakan teknologi. Survei The Deloitte global yang dilakukan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa sebagian besar generasi milenial mengalami kelelahan dan stres terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja mereka. sebanyak 8.412 generasi milenial pada 46 negara di seluruh dunia dalam survey yang dilakukan pada tahun 2022 disebutkan bahwa sebesar 45% dari generasi milenial merasa kelelahan dalam bekerja, hingga mengalami stress terhadap beban kerja serta lingkungan kerja mereka, dan disebutkan bahwa sebesar 43% diantaranya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaanya dikarenakan permasalahan tersebut.

Menurut (Na-Nan et al., 2020), generasi milenial cenderung memiliki tingkat kesabaran yang rendah dibandingkan dengan generasi sebelumnya, serta menunjukkan loyalitas yang kurang terhadap tempat kerja mereka. Penelitian oleh Buang dkk (2016) juga menemukan bahwa generasi milenial cenderung tidak



bertahan lama dalam pekerjaan, dengan rata-rata kurang dari dua tahun di satu tempat kerja. Hal ini menyebabkan tingkat keinginan untuk berpindah pekerjaan pada generasi milenial tiga kali lebih cepat dibandingkan generasi lainnya (Na-Nan et al., 2020) sehingga turnover di kalangan mereka relatif tinggi.

(Mobley et al., 1978) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka. Hal ini dapat diartikan sebagai niat individu untuk mencari pekerjaan baru dan posisi lain dalam perusahaan (Staffelbach, 2008). Sedangkan pengertian lainnya yang disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2011) mengutarakan bahwa *turnover intention* adalah suatu proses dari suatu pekerjaan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. Tingginya *turnover intention* di perusahaan dapat menyebabkan berbagai kerugian, termasuk masalah finansial dan kehilangan tenaga kerja yang berpotensi menurunkan efektivitas perusahaan.

Mobley (1978) mengidentifikasikan tiga aspek yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan, yaitu ; *Thinking of quitting* yang diartikan sebagai dimana individu mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, *Intent to search* yang mengindikasikan bahwa individu mencari peluang kerja lain, dan aspek yang terakhir adalah *Intent to quit* diartikan sebagai sikap dari seorang karyawan yang mencari perusahaan lain maupun mencari informasi-informasi terkait dengan pekerjaan di perusahaan lain.

Menurut data survey Employee Intention Report yang dilakukan oleh Michael Page Indonesia, terdapat 72% responden dari karyawan di Indonesia memiliki niat untuk meninggalkan perusahaannya dalam masa kerja 12 bulan ke depan. Selain itu terdapat hasil survei yang dilakukan oleh Deloitte Millenial Survey (2018) pada tahun 2016 sebesar 66% generasi milenial ingin melakukan turnover, sedangkan pada tahun 2020 terdapat 71% karyawan yang akan melakukan turnover di perusahaannya. Berdasarkan kedua survei tersebut, menunjukkan terdapat kenaikan yang sangat signifikan pada perilaku *turnover intention* pada generasi milenial.

Peneliti melakukan wawancara terhadap 10 subjek yang diantaranya adalah karyawan yang bekerja di perusahaan start-up. Wawancara dilakukan melalui video conference. Berdasarkan hasil wawancara, sebanyak 50% responden mempunyai *turnover intention* yang rendah. Sedangkan 20% mempunyai *turnover intention* yang sedang, dan 30% lainnya memiliki *turnover intention* yang tinggi. Pertanyaan wawancara mengacu pada aspek-aspek *turnover intention* seperti *Thinking of quitting*, *Intent to search*, dan *Intent to quit*.

Pertanyaan dalam wawancara seperti “seberapa sering anda memikirkan untuk mencari pekerjaan lain? dan apakah pernah ada keinginan untuk keluar dari



pekerjaan anda saat ini?” sebagian besar responden menjawab bahwa mereka beberapa kali ada niatan untuk keluar dan mencari pekerjaan lainnya. Selain itu, pertanyaan lainnya terkait dengan “apakah ada faktor yang tidak menyenangkan seperti rekan kerja, gaji, atasan, diri sendiri, lingkungan, dan apakah kesehatan mental karyawan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan tempat anda bekerja?” tiga responden mengatakan bahwa gaji yang diperoleh sesuai penelitian udah sesuai dengan harapan sehingga memutuskan untuk tetap bertahan, dan empat responden mengatakan bahwa di perusahaan tempat ia bekerja, kesehatan mental karyawan diperhatikan dengan baik sehingga ia memutuskan untuk tetap bertahan, dan enam responden lainnya mengatakan bahwa perusahaan cenderung tidak memperhatikan kesehatan mental karyawannya, sehingga beberapa kali responden memiliki keinginan untuk mencari perusahaan lainnya.

Menurut A Seviana (2023) Karyawan yang mengalami gangguan dalam kesehatan mentalnya, dapat menjadi salah satu faktor penyebab adanya *turnover intention* yang terjadi di perusahaan. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa stres (sebagai dimensi dari kesehatan mental) yang dialami oleh karyawan dapat berperan sebagai penyebab adanya *turnover intention*.

Perusahaan sebagai tempat karyawan bekerja, seharusnya dapat menjadi wadah karyawan untuk dapat berkembang dan memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Sehingga harapannya karyawan dapat memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah sehingga karyawan mampu berkomitmen secara penuh serta berdedikasi yang tinggi terhadap perusahaannya. Dan karyawan mampu menjadi produktif serta memiliki motivasi tinggi untuk bekerja secara optimal.

Turnover intention memiliki dampak negatif bagi perusahaan, perusahaan akan mengalami berbagai kerugian jika permasalahan perilaku *turnover intention* tidak ditangani dengan baik oleh perusahaan. Perilaku *turnover intention* membawa dampak buruk bagi perusahaan, pertama karyawan yang tetap bertahan di perusahaan akan merasa terbebani dua kali lipat akibat dari posisi kosong karyawan yang meninggalkan pekerjaannya, bagi perusahaan akan dirugikan akibatnya harus melakukan rekrutmen dan pelatihan kerja pada karyawan yang baru. Dengan demikian, adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi ini dapat mengganggu jalannya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor tersebut antara lain termasuk aspek psikologis seperti harapan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, serta kesehatan mental karyawan (Staffelbach, 2008). Faktor ekonomi seperti kompensasi juga berperan penting, sementara faktor demografis mencakup masa kerja dan usia.



Faktor psikologis menjadi faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan, dalam hal ini kesehatan mental mempengaruhi cara seseorang mengelola stres, berinteraksi dengan orang lain, dan membuat keputusan.. Menurut World Health Organization (WHO), dapat menyadari potensi mereka, mengelola stres, kinerja yang maksimal, dan berkontribusi pada perusahaan mereka bekerja. Kesehatan mental yang baik mendukung pola kerja otak yang optimal, mencegah kelelahan, dan mengurangi risiko tingkat *turnover intention* yang tinggi di kalangan karyawan.

Studi telah menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif dan signifikan dengan *turnover intention* yang disengaja (Kusuma, 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan kesehatan mental karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko *turnover intention*.

Definisi kesehatan mental WHO (2014) dalam lokakarya Juli 2019 “Mengenal gejala awal kesehatan mental yang buruk di tempat kerja”, kesehatan mental didefinisikan sebagai kemampuan setiap individu untuk mengenali potensi yang dimilikinya. keadaan bahagia setiap individu akan mampu mengatasi berbagai tekanan dalam hidup, bekerja secara produktif dan sukses, serta berkontribusi pada perusahaan tempat karyawan bekerja.

Studi tentang kesehatan mental dan *turnover intention* menyoroti pentingnya kondisi psikologis karyawan dalam lingkungan kerja, terutama bagi generasi milenial di perusahaan startup. Kesehatan mental yang baik sangat krusial karena dapat mempengaruhi pola kerja otak seseorang, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pekerjaan dan keputusan yang diambil. Karyawan dengan kondisi stress yang buruk, cenderung memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang dikenal sebagai *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang positif terhadap keinginan untuk mengundurkan diri secara sukarela, seperti yang diamati dalam penelitian (Kusuma, 2018) di PT Doosan Sinar Sukabumi, Kabupaten Sukabumi. Stres dalam konteks ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor di lingkungan kerja, seperti tuntutan peran (role stressor), yang memerlukan respon adaptif dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jackson, 1985) juga menunjukkan bahwa stresor di tempat kerja berkorelasi dengan berbagai aspek perilaku seperti kepuasan kerja, kecemasan, *turnover intention*, absensi, dan penilaian kinerja.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya perhatian terhadap kesehatan mental karyawan sebagai faktor kunci dalam memitigasi *turnover intention*, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan berbagai masalah seperti penurunan produktivitas, risiko kelelahan, dan kejenuhan kerja. Dengan memperhatikan kesehatan mental dengan baik, *startup* dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan



dan meminimalisir tingkat pergantian karyawan, yang pada gilirannya dapat mendukung kesinambungan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Dari konteks masalah ini, hipotesis yang diajukan adalah bahwa terdapat korelasi negatif antara kesehatan mental dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) pada karyawan generasi milenial di perusahaan startup. Artinya, semakin baik kesehatan mental seseorang, semakin rendah tingkat keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*), dan begitupun sebaliknya.

Metode

Studi ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian korelasional. Partisipan dalam penelitian ini adalah para karyawan generasi milenial berusia 24-43 tahun yang bekerja di perusahaan startup di wilayah Pulau Jawa, dengan syarat memiliki masa kerja minimal 6 bulan. Penelitian tidak membatasi berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala likert. Skala Likert merupakan alat pengukuran yang sering digunakan dalam penelitian sosial dan psikologis untuk menilai bagaimana sikap atau perspektif individu akan suatu fenomena. Penggunaan skala Likert memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menggambarkan tingkat variabilitas dalam respons individu atau kelompok terhadap topik yang diteliti. Hasil dari penggunaan skala Likert sering kali digunakan untuk analisis statistik yang lebih lanjut, seperti analisis korelasi atau uji perbedaan antara kelompok.

Dalam konteks penelitian tentang kesehatan mental dan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan startup, skala Likert digunakan untuk menilai sejauh mana persepsi atau sikap karyawan terhadap variabel-variabel yang sedang diteliti, seperti tingkat stres kerja dan niat untuk pindah kerja. Dengan demikian, skala Likert membantu peneliti dalam memperoleh data tentang bagaimana variabel-variabel ini berkaitan dan saling mempengaruhi dalam konteks tertentu.

Skala yang digunakan dua skala pengukuran utama. Pertama, skala *turnover intention* oleh Trisevila yang mengadaptasi aspek-aspek dari Mobley (1978), mencakup pemikiran untuk meninggalkan perusahaan, keniatan untuk mendapatkan jabatan lain, dan keinginan untuk mengundurkan diri. Skala ini terdiri dari 18 item dengan reliabilitas $\alpha = 0.957$. Kedua, skala kesehatan mental yang diadaptasi dari Azirah (2015) yang mengacu pada aspek-aspek kesehatan mental milik Veit and Ware (1983) yaitu mengukur psychological distress dan psychological well-being dengan total 22 item dan reliabilitas $\alpha = 0.922$.



Sampel penelitian terdiri dari 55 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, di mana penyebaran kuesioner dilakukan berdasarkan dengan karakteristik yaitu karyawan generasi milenial di perusahaan startup di wilayah tersebut. Software SPSS versi 25 for windows menjadi alat ukur untuk menganalisis data berupa uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan uji linearitas. Sedangkan untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan teknik korelasi Pearson Product Moment.

Melalui penelitian ini dimaksudkan agar memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara kesehatan mental dengan *turnover intention* di kalangan karyawan generasi milenial, serta memberikan panduan bagi perusahaan startup dalam mengelola kesehatan mental karyawan untuk mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 56.4% perempuan, dan 43.6% laki-laki. Berdasarkan wilayah tempat kerja responden, sebanyak 36.4% Jawa Tengah, 36.4% DI Yogyakarta, 16.4% Jabodetabek, dan 9.1% Jawa Barat.

Tabel 1
Uji Kategorisasi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Kesehatan Mental	$x < 44$	Rendah	1	1,8%
	$44 \leq x < 66$	Sedang	48	87,3%
	$x \geq 66$	Tinggi	6	10,9%
Jumlah			55	100%

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase
<i>Turnover intention</i>	$x < 36$	Rendah	7	12,7%
	$36 \leq x < 54$	Sedang	37	67,3%
	$x \geq 54$	Tinggi	11	20,0%
Jumlah			55	100%

Keterangan:

X = Skor Subjek

n = Jumlah Subjek

Berdasarkan data hipotetik dapat disimpulkan kesehatan mental diketahui bahwa 10.9% (6 responden) dikategorisasikan tinggi, 87.3% (48 responden) dikategorisasikan sedang, dan sebesar 1.8% (1 responden) dikategorisasikan rendah. Sedangkan kategorisasi *Turnover intention* pada karyawan generasi milenial yakni 20% (11 responden) dikategorisasikan tinggi, 67.3% (37 responden) dikategorisasikan sedang, dan 12.7% (7 responden) dikategorisasikan rendah.



Tabel 2
Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (p)	Jenis Distribusi
<i>Kesehatan Mental</i>	0.200	Normal
<i>Turnover intention</i>	0.200	Normal

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas diperoleh bahwa variabel kesehatan mental memperoleh $p = 0.200$ ($p > 0.05$), dan variabel *turnover intention* diperoleh $p = 0.200$ ($p > 0.05$). artinya data dari *Turnover intention* dan Kesehatan Mental mempunyai sebaran yang normal atau data bersifat normal.

Tabel 3
Uji Linearitas

Variabel	F	Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Kesehatan Mental</i> dan <i>Turnover intention</i>	44.599	0.000	Hubungan Linear

Hasil Uji linearitas antara Kesehatan Mental dengan *Turnover intention* pada karyawan menunjukan nilai $F = 44,599$ dan nilai linearity $p = 0.000$ ($p < 0,05$), yang berarti menunjukan hubungan yang linear antara kedua variabel.

Tabel 4
Uji Hipotesis

		<i>Turnover intention</i>	KesehatanMental
Kesehatan Mental	Pearson	-,669**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	5	55
<i>Turnover intention</i>	Pearson	1	-,669**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Setelah dilakukan uji prasyarat dan terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi Product Moment pada data Kesehatan Mental dan *Turnover intention*. Hasil dari tabel uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kesehatan mental dan *turnover intention* adalah $(r_{xy}) = -0.669$ dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Oleh karena itu, dapat ditarik



kesimpulan adanya hubungan negatif yang signifikan antara variabel kesehatan mental dan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan startup.

Pembahasan

Dari hasil analisis diatas, hipotesis yang diajukan menyatakan adanya hubungan negatif antara kesehatan mental dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Perusahaan Start-Up dapat diterima. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah $(r_{xy}) = -0.669$ dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$), dinyatakan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kesehatan mental dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Perusahaan Start-Up.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesehatan mental yang dimiliki oleh karyawan, semakin rendah keniatan berpindah dari karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kesehatan mental karyawan, semakin tinggi tingkat *turnover intention* mereka. Temuan ini berkesinambungan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kesehatan mental memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat retensi karyawan dalam organisasi. Zukarnain (2013). didapatkan bahwa dimensi psychological well-being menunjukan korelasi negatif dengan *turnover intention*.

Karyawan yang mengalami gangguan kesehatan mentalnya dapat menjadi penyebab utama dari tingginya *turnover intention* di perusahaan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mind Share Partners, SAP, dan Qualtrics Anderson (2019), sebanyak 68% karyawan generasi milenial menyatakan keinginan untuk meninggalkan perusahaan jika mereka mengalami gangguan kesehatan mental. Kesehatan mental menjadi elemen krusial dalam semua aspek, dan perhatian terhadap kesehatan mental sangat penting bagi perusahaan. Masalah kesehatan mental tidak hanya memengaruhi karyawan secara pribadi, tetapi juga berdampak luas pada keseluruhan perusahaan, menghambat pencapaian tujuan dan menyebabkan kegagalan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa kekurangan diantaranya adalah durasi penelitian yang relatif singkat yang mengakibatkan jumlah responden yang terbatas. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi representasi dari populasi karyawan milenial di perusahaan start-up, sehingga interpretasi hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pandangan yang komprehensif.

Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kesehatan mental dan *turnover intention* pada



karyawan generasi milenial di perusahaan startup di Pulau Jawa. Dengan kata lain, semakin baik kesehatan mental seseorang, semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Setiap perusahaan harus memprioritaskan perhatian terhadap kesehatan mental karyawan untuk memastikan mereka dapat bekerja secara optimal dan meningkatkan produktivitas. Ini juga akan membantu menghindari masalah seperti *turnover intention*. Setiap individu dapat meningkatkan kesehatan mentalnya di lingkungan kerja dengan mengelola stres, memastikan istirahat yang cukup, dan terlibat dalam aktivitas yang mendukung kesehatan mental mereka.

Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk dapat menggunakan sampel dan populasi yang lebih besar serta meluas ke berbagai wilayah. Hal ini akan memungkinkan untuk mendapatkan berbagai perspektif yang lebih luas dan menemukan penemuan-penemuan baru yang dapat diterapkan dalam penelitian kesehatan mental dan *turnover intention* di konteks kerja yang lebih bervariasi.

Referensi

- Ajzen, I. (2005). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50, h.179-211. Maier, Norman, R.F. (1970). *Psychology In Industry* (3rd ed.). Boston: The Riverside Press.
- Benedetto, Anthony & Prudom, Melanie. (2018). *Understanding Competitive Interactions: The U.S. Commercial Aircraft Market*.
- Daradjat, Zakiah. *Kesehatan Mental*. Jakarta: P.T Gunung Agung. 1972. Kurniawan, A. 2020. Mengupas Aspek-aspek Kesehatan Mental. Diakses dari <https://www.uninus.ac.id/mengupas-aspek-aspek-kesehatan-mental/#>
- Deloitte Millennial Survey. 2018. *The Deloitte Millennial Survey 2018*.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16–78. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90020-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90020-2)
- 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*, 106-118.



- Jex S, M., & Britt. T. W., *Organizational Psychology: a scientist-practioner approach-2nd ed.* New Jersey: John Wiley & Sons, inc
- Kusuma, Ane Emigia (2019) *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP VOLUNTARY TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. DOOSAN SINAR SUKABUMI (DSS) KABUPATEN SUKABUMI*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi
- Larasati Ahluwalia, M.Sc. (2023). Memahami Karakteristik Karyawan Milenial dan Zilenial. <https://feb.teknokrat.ac.id/memahami-karakteristik-karyawan-milenial-dan-zilenial/>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Mathis, & Jackson. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management.
- Na-Nan, K., Kanthong, S. N., & Dhienhirun, A. (2020). Development and validation of an instrument to measure *turnover intention* of Generation Y in Thailand. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 682–698. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1972>
- Resnadita, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 813. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p813-817>
- Susanti, S., & Zulfiana, A. (2018). Jenis–Jenis Media Dalam Pembelajaran. *Jenis–Jenis Media Dalam Pembelajaran*, 1-16. 2. Rohani, R. (2019)
- Staffelbach, B. (2008). Turnover Intent. Diploma Thesis. Departement: Strategieund Unternehmensökonomik .
- Triseliva. 2023. “Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan *Turnover intention* Pada Karyawan Generasi Millenial.” *Jurnal Sublimapsi* 4 (2): 211–19
- Wijono, S.. 2010. Psikologi Industri & Organisasi; Dalam Suatu Bidang Gerak. Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.



World Health Organization. Mental health report (Internet). World Health Organization. 2001 (Diakses Mei 2024). Tersedia dari: <http://www.who.int/whr/2001/mediacentre/pressrelease/en/>.