

PENGARUH *MENTAL HEALTH* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GEN Z DI KOTA BANDUNG

Dwi Sandini¹, Ade Mubarok², Dwinta Mulyanti³, Devi Yuniati Drajat⁴, Ersha Faturochman⁵

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, dwi@ars.ac.id

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, adem@ars.ac.id

³Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, dwinta999@ars.ac.id

⁴Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, devi@ars.ac.id

⁵Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, ersha@ars.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *mental health* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 200 responden yang bekerja di berbagai sektor di Kota Bandung. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier berganda untuk melihat pengaruh *mental health* dan *work life balance* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Mental Health* memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *Turnover Intention* di kalangan karyawan Gen Z. Semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan, semakin tinggi kemungkinan mereka memiliki niat untuk berhenti. Demikian pula, *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap *Turnover Intention*. Ini berarti bahwa karyawan yang merasa memiliki *Work Life Balance* mereka lebih cenderung memiliki niat untuk mencari peluang kerja yang lebih baik. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya perhatian perusahaan terhadap *mental health* dan *work life balance* karyawan sebagai strategi untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, terutama di kalangan karyawan Gen Z.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of mental health and work-life balance on turnover intention among Gen Z employees in Bandung. The research method used is quantitative with a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to 200 respondents working in various sectors in Bandung. Data analysis was performed using multiple linear regression techniques to assess the impact of mental health and work-life balance on turnover intention. The results of the study show that mental health has a fairly strong influence on turnover intention among Gen Z employees. The better the mental health condition of employees, the higher the likelihood they have the intention to leave their job. Similarly, work-life balance has an even stronger influence on turnover intention. This means that employees who feel they have a good work-life balance are more likely to have the intention to seek better job opportunities. These findings underscore the importance of company attention to employees' mental health and work-life balance as a strategy to reduce turnover intention rates, especially among Gen Z employees.

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

PENDAHULUAN

Kesehatan mental sama pentingnya dengan kesehatan fisik. Seseorang yang dianggap sehat mental tidak serta merta terbebas dari gangguan mental. Menurut *World Health Organization* (WHO), orang yang sehat mental adalah seseorang yang dapat mencapai potensi maksimalnya, mengelola stres, dan bekerja secara efektif dalam lingkungan masyarakat (Andina, 2023). Menurut para peneliti dan para pakar, karyawan yang paling banyak mengalami *mental health* di berbagai tempat kerja ialah Gen Z. Hal itu disebabkan karena adanya beberapa faktor seperti kondisi ekonomi mereka yang tidak stabil, ketidaknyamanan, tekanan atasan dan senior, serta gangguan kecemasan (Nona, 2023).

Gen Z merupakan kelompok pekerja muda yang sangat paham teknologi dan memiliki tujuan yang tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung per Agustus 2021, jumlah tenaga kerja di Kota Bandung sebanyak 2,44 juta jiwa dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 57,82%, terutama generasi milenial sebesar 27,88% dan generasi Z sebesar 29,94%. Oleh karena itu, memahami preferensi Gen Z menjadi prioritas penting bagi dunia industri (<https://www.bandung.go.id/>).

Penelitian menunjukkan Gen Z muncul sebagai demografis yang paling stres di tempat kerja dan berjuang keras untuk mengatasinya. Data yang sama menunjukkan stres yang tidak terkendali mempengaruhi hampir seperempat responden Gen Z (23%) dan hampir semua (98%) menghadapi gejala kelelahan. Singkatnya, para pekerja muda mengalami kesulitan terutama berkebutuhan dengan tuntutan kehidupan profesional. Ada berbagai hal yang bisa mendorong Gen Z untuk resign atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut survei Jajak Pendapat (JakPat), mayoritas atau 64,9% responden Gen Z akan resign jika gaji tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (*job description*). Kemudian 56,9% berniat resign jika jam kerjanya tidak teratur dan cenderung berlebihan, 52,4% karena budaya

kerja perusahaan tidak sehat atau toxic, dan 51,3% karena *standard operating procedure* (SOP) atau aturan perusahaan tidak jelas. Ada pula responden Gen Z yang berencana resign karena memiliki rekan kerja toxic (48,8%), beban kerja berlebihan (41,8%), tidak ada jenjang karier (38,5%), serta tidak ada keseimbangan dalam kehidupan kerja atau *work life balance* (37,2%) (Rangga, dkk, 2023).



Sumber : <https://databoks.katadata.co.id>

Gambar 1. Penyebab Gen Z Resign

Perusahaan dapat menetapkan kebijakan yang menghargai kesehatan mental mereka dan mencegah kelelahan, sehingga karyawan dapat membuat batasan antara bekerja dan menikmati waktu pribadi. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan psikolog yang dapat diakses oleh karyawan, maka cara yang tepat memprioritaskan kesehatan mental (*mental health*) karyawan adalah dengan menerapkan *work-life balance*. Menurut (Anifa, 2023) *Work Life Balance* yang baik akan membawa dampak yang baik pula dengan kesehatan mental juga menurunkan adanya gejala terganggunya kesehatan mental karyawan.

Work-life balance, mungkin bukan istilah yang asing lagi. Ini sering dibahas di berbagai media sosial oleh pekerja atau karyawan. Selain penghasilan yang tinggi, ternyata *Work-life balance* juga menjadi benefit yang dicari-cari oleh pekerja saat ini (Endeka, 2020). Banyaknya pekerja yang sering mengalami *burnout* akibat lelah bekerja membuat mereka ingin mencapai *work-life balance* yang baik. *Work life balance* sendiri memiliki makna

kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kondisi inilah yang akhirnya menjadikan aspek *work-life balance* yang harus dicapai karyawan dalam dunia kerja karena *work-life balance* mempunyai dampak negatif terhadap *turnover intention*. (Jaharuddin dan Zainol, 2019).

Turnover rate atau perputaran karyawan yang tinggi merupakan suatu fenomena yang saat ini sering kali terjadi di berbagai perusahaan. *Turnover rate* merupakan suatu proses perputaran karyawan dalam suatu perusahaan yang diukur berdasarkan jumlah karyawan yang berhenti bekerja dan mencari pekerjaan baru karena suatu alasan dan dalam periode waktu tertentu (Lestari dan Margaretha, 2021). Saat ini, Gen Z merupakan generasi yang mulai terjun ke dalam dunia kerja dan di saat ini juga banyak perusahaan yang mulai mengalami fenomena melonjaknya *turnover rate*. Penyebab utamanya adalah adanya perbedaan karakteristik antara Gen Z dengan generasi terdahulu.

Turnover intention dipandang sebagai masalah krusial bagi pihak manajemen perusahaan selama bertahun-tahun karena membawa dampak negatif bagi organisasi seperti seperti hilangnya keahlian, pengalaman dan keterampilan karyawan (Naiemah et al., 2021). Melihat kondisi kerja saat ini, permasalahan *turnover intention* karyawan sukar untuk dihindarkan bahkan diminimalisir bagi kebanyakan organisasi, fenomena *turnover intention* lebih dianggap menakutkan dibandingkan dengan *turnover* itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki *turnover intention* merupakan karyawan yang masih menetap di perusahaan, akan tetapi motivasi kerjanya rendah serta pikiran dan hatinya sudah tidak terfokus lagi pada perusahaan, dengan begitulah *turnover intention* melatarbelakangi munculnya *actual turnover* dalam diri seorang karyawan (Oosthuizen et al., 2019).

Berdasarkan pendahuluan diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Mental Health* Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover*

Intention Karyawan Gen Z yang saat ini sudah mulai memasuki dunia kerja.

KAJIAN LITERATUR

Mental Health

Menurut World Health Organization (WHO) (2014) Kesehatan Mental adalah keadaan setiap individu menyadari potensi yang dimilikinya, dapat mengatasi tekanan normal dari kehidupan, dapat bekerja secara produktif dan baik, serta mampu memberikan kontribusi kepada para komunitasnya. *Mental health* berhubungan dengan individu yang mampu mengatur keseimbangan dalam jiwa, serta berdampak pada keseluruhan kesehatan tubuh. Menurut Workshop Mengenali Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja, pada bulan Juli 2019 yang disampaikan oleh DR Yudiana Ratnasari, Msi, dalam penelitian Hayati (2019) Kesehatan mental membentuk kesehatan seluruh aspek perkembangan dalam diri, baik secara fisik maupun psikis. Menurut Fakhriyani (2017) Kesehatan mental meliputi usaha dalam mengatasi stres, ketidakmampuan seseorang untuk menyesuaikan diri, bagaimana berkomunikasi dan berhubungan dengan orang lain, serta berkaitan dengan pengambilan keputusan. Kesehatan mental tiap individu berbeda dan mengalami dinamika dalam perkembangannya. Pada kehidupan sehari-hari yang terjadi, setiap individu dihadapkan dengan kondisi dimana mereka harus menyelesaikan permasalahan dengan beragam solusi pemecahannya. Maka dapat disimpulkan, kesehatan mental adalah kondisi kesehatan individu untuk dapat menjaga keseimbangan tingkat stres yang dialami, menjaga kestabilan emosi, agar terciptanya keselarasan fungsi dalam kejiwaan sehingga dalam kegiatannya tidak mengganggu aktivitas individu sehari-hari. Terdapat beberapa indikator kesehatan mental yaitu (Reza, 2015: 110):

1. Aspek spiritual (berhubungan dengan sifat kejiwaan).
2. Aspek psikologis (mencakup latarbelakang kejiwaan yang punya ukuran mentalitas, moral dalam pembeda

mana yang baik dan mana yang buruk, kecerdasan, perilaku).

3. Aspek sosial (bagaimana beradaptasi dan menyesuaikan diri di lingkungan sosial).
4. Aspek biologis (Kesehatan otak, sensorik, genetik).

Work Life Balance

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hill et.al (2014) bahwasanya *work-life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. Kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Kemudian Tasnim, Hossain, dan Enam menyebutkan bahwa *work life balanced* merupakan suatu kondisi di mana seseorang dapat berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut yang terlihat dari rendahnya tingkat tersebut yang terlihat dari rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi ketika tuntutan kehidupan kerja menimbulkan masalah dalam memenuhi tuntutan kehidupan keluarga (dalam Pratiwi 2021).

Work-life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut (Wijaya Y, 2020:1).

Menurut Rondonuwu et al (2018:32) Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* adalah sebagai berikut:

1. *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya.
2. *Involvement balance* merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara

psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

3. *Satisfaction balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Turnover Intention

Turnover intention adalah kesadaran dan disengaja dari individu terhadap penarikan sukarela dan permanen dari organisasi *Hom & Griffeth* (dalam Suifan et al., 2017). Menurut Saba dalam Saputra (2017) *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berbagai macam alasan mereka mengundurkan diri dari perusahaan yaitu karena merasa tidak mampu melaksanakan tugas, karena ingin mencari pengalaman kerja ditempat lain.

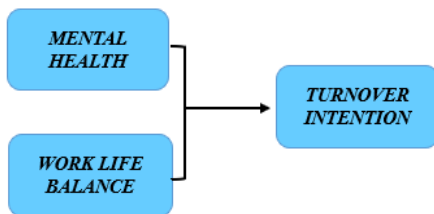
Menurut Dewi et al (2016), *Turnover intention* yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biayabiaya yang dikeluarkan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Mobley et al (dikutip oleh Halimah et al, 2016) Indikator pengukuran *turnover* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*):

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan Gen Z dipengaruhi oleh *mental health* dan *work life balance*. Penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung *mental health* dan membantu karyawan Gen Z menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian diatas adalah;



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik inferensial mengenai pengaruh pengaruh *Mental Health* Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen Z. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Oleh sebab itu, responden terlebih dahulu diberikan pertanyaan *screening* yang digunakan untuk kebutuhan seleksi agar sesuai dengan kriteria penelitian sebelum mengisi kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 200 responden Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: Karyawan Gen Z dari setiap Sektor Industri.

PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.329	.343		3.875	.000
MENTAL HEALTH	.310	.024	.484	12.971	.000
WORK LIFE BALANCE	.431	.031	.526	14.093	.000

Berdasarkan hasil tabel 1 maka dapat jelaskan bahwa:

1. Pengaruh *mental health* terhadap *turnover intention* Karyawan Gen Z

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis koefisien beta sebesar 0.484 menunjukkan bahwa *Mental Health* memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti bahwa kesehatan mental memiliki peran yang signifikan dalam menentukan niat untuk berhenti kerja. Peningkatan dalam kesehatan mental dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan niat untuk berhenti kerja. Dengan kata lain, semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan, semakin tinggi kemungkinan mereka memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya.

2. Pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* Karyawan Gen Z

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis koefisien beta sebesar 0.526 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap *Turnover Intention* dibandingkan "*Mental Health*". Hal ini berarti bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*) memiliki peran yang signifikan dan lebih kuat dalam menentukan niat untuk berhenti kerja dibandingkan dengan kesehatan mental. Dengan kata lain, karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka mungkin merasa lebih percaya diri dalam mencari peluang kerja lain yang mungkin lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

3. Pengaruh *Mental Health* Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen Z

Hasil regresi ini menunjukkan bahwa baik *Mental Health* maupun *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* dengan

nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0.844 atau sama dengan 84,4%. Artinya, peningkatan dalam kesehatan mental dan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi cenderung meningkatkan niat untuk berhenti dari pekerjaan. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kesehatan mental, ditunjukkan oleh nilai koefisien beta yang lebih tinggi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dari data diatas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. *Mental Health* memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *Turnover Intention* di kalangan karyawan Gen Z. Semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan, semakin tinggi kemungkinan mereka memiliki niat untuk berhenti. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan program dan sumber daya untuk mendukung kesehatan mental karyawan, seperti konseling, pelatihan pengelolaan stres, dan kegiatan yang mendukung kesejahteraan mental.
2. *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap *Turnover Intention*. Ini berarti bahwa karyawan yang merasa memiliki *Work Life Balance* mereka lebih cenderung memiliki niat untuk mencari peluang kerja yang lebih baik. *Work Life Balance* yang baik membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan mampu mencari pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Sehingga perusahaan harus menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti yang ramah keluarga, dan inisiatif kerja jarak jauh.
3. *Mental Health* dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*. Ini menunjukkan bahwa dari kedua faktor ini sangat menentukan niat karyawan Gen Z untuk berhenti dari pekerjaan mereka. *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan *Mental Health*. Sehingga Perusahaan harus secara berkala memonitor dan

mengevaluasi program-program yang telah diterapkan untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan *Mental Health* dan *Work Life Balance* karyawan.

REFERENSI

- Andina, Y. R. (2023, Februari 28). Pentingnya *Mental Health Awareness* di Lingkungan Kerja. Retrieved September 2, 2023, from Ayo Sehat: https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/2232/pentingnya-mental-health-awareness-di-lingkungan-kerja
- Databoks. 2023. Yang Membuat Resign dari Tempat Kerja. <https://databoks.katadata.co.id/data-publish/2202/01/17/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja>.
- Dewi, K. Ayu Budiastiti Purnama dan I Made Artha Wibawa. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB BUMIPUTERA 1912. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Endeka, R. F. 2020. *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Fakhriyani, Diana Vidya. 2017. Kesehatan Mental. Pamekasan: Duta Media.
- Halimah, et al. 2016. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket Semarang. *Journal of Management*. Vol. 2, No. 2.
- Hayati. 2019. Kesehatan Mental Karyawan Di Lingkungan Pekerjaan: Studi Pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. JP3SDM: Jurnal

- Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM 8, no.2:44-54
- Hill, E. J., Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. 2014. *Family And Consumer Sciences Research The Work-Family Interface: Differentiating Balance And Fit. Family and Consumer Sciences Research Journal*.
- 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>
- Lestari, D., & Margaretha, M. 2021. *Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. Management Science Letters*.
- Mind. 2017. "Understanding mental health problems," *Understanding mental health problems*, hal. 1–25. Tersedia pada: <https://www.mind.org.uk/media/2942/mental-health-problems-introduction-2017.pdf>.
- Muhammad Arya Rangga, Novi Fitria Hermiati. 2023. *The Effect of Work Stress and Job Insecurity On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency, Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4(4): 2990-3000*.
- Naiemah, S. U., Beng, T. L., Md Isa, E. V., & Muhamad Radzi, W. N. W. 2021. *The Impacts Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Stress On Turnover Intention: A Case In The Malaysian Manufacturing. AIP Conference Proceedings*, 2339(May). <https://doi.org/10.1063/5.0050072>
- Nona, S. (2023, Juni 15). *Pentingnya Menjaga Kesehatan Mental Terhadap Generasi Z*. Retrieved September 2, 2023, from Serambinews.com: <https://aceh.tribunnews.com/2023/06/15/pentingnya-menjaga-kesehatan-mental-terhadap-generasi-z>
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. 2019. *Work-Life Balance, Job Satisfaction And Turnover Intention Amongst Information Technology Employees. Southern African Business Review*, 20(1), 446–467. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/6059>.
- Pemkot Bandung. 2022. Data Angkatan Kerja. (<https://www.bandung.go.id/news/read/6365/sekitar-51-persen-penduduk-kota-bandung-generasi-milenial-dan-gen-z>)
- Pratiwi, H. R., & Sulistiyani, E. 2021. *The influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah*. 22, 1–12.
- Reza, I. F. 2015. Efektivitas Pelaksanaan Ibadah Dalam Upaya Mencapai Kesehatan Mental. *Psikologi Islam*, 1(1), 105-115.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. 2018. Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Saputra, B. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi *Non Finansial* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* PT. PARIT PADANG Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1).
- Seviana, Anifa. 2023. *Pengaruh Mental Health Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial Di Kudus Dan Semarang*. Other thesis, STIE Bank BPD Jateng.
- Suifan, T. S., Diab, H., & Abdallah, A. B. 2017. *Does organizational justice affect turnover-intention in a developing country? The mediating role of job satisfaction and*

organizational commitment
Taghrid. Journal of Management
Development, 36(9), 1102–1113.

Wijaya, Y. 2020. *Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja*. *Agora*, 8(1), 1–6. 1839.

BIODATA PENULIS

1. Dwi Sandini adalah tetap prodi manajemen ARS University yang tertarik dengan penelitian sumber daya manusia, keuangan dan marketing.
2. Ade Mubarok adalah dosen senior di ARS university dengan bidang ilmu yang ditelitinya manajemen sumber daya manusia.
3. Dwinta Mulyanti adalah dosen tetap prodi Akuntansi ARS University.
4. Devi Yuniati Drajat adalah dosen tetap prodi manajemen ARS University.