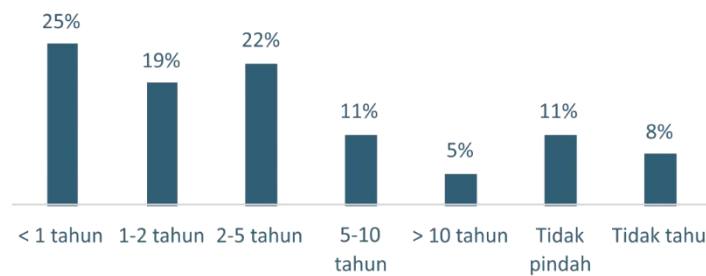


## BAB 1 Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini fenomena mengenai karyawan selalu mengalami perubahan, baik dalam tingkat *turnover*, generasi, pengelolaan kehidupan karyawan dalam perusahaan dan lain-lain. Salah satu yang menarik adalah mengenai Karyawan Generasi Y. Maraknya Karyawan Milenial telah lama terjadi di Amerika, Barling (2001) Karyawan Generasi Milenial sudah menjadi hal yang normal di Eropa dan Amerika sebanyak 67% anak muda bekerja pada usia 15 hingga 24 tahun. Tentunya dengan generasi yang mengalami perubahan, terdapat karakteristik yang membedakan Milenial dengan generasi sebelumnya. Menurut Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2019) 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).

Figur 1. Waktu yang dibutuhkan milenial pindah pekerjaan baru



Source: 2016 Deloitte Millennials Survey

Gambar 1.1

Sumber : <https://www2.deloitte.com/al/en/pages/about-deloitte/articles/2016-millennialsurvey.html>

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. Gambar 1.1 memberikan presentase dan kurun waktu yang begitu cepat bagi Milenial dalam melakukan *turnover*. Pada waktu kurang dari setahun, Milenial tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan lama dan beralih kepada tempat kerja yang baru.

Menurut 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, peringkat pertama dengan hasil presentase tertinggi oleh Generasi Z dan hasil terendah yaitu tidak memiliki keinginan tinggi untuk *resign* adalah Generasi *Baby Boomers*. Peneliti menarik kesimpulan bahwa, kesehatan mental bagi Generasi Milenial merupakan hal serius yang harus diperhatikan bagi perusahaan. Karyawan Milenial menyadari bahwa tidak perlu bertahan pada perusahaan yang tidak memprioritaskan kesehatan mental karyawannya.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 1 UU No. 36 tahun 2009, kesehatan adalah keadaan sehat baik fisik, mental dan spiritual. Namun ternyata banyak masyarakat yang hanya paham mengenai sehat dalam arti fisik saja, bukan dari ketiga

hal tersebut. Dengan kata lain bahwa kesehatan mental juga harus diperhatikan, selayaknya kesehatan fisik. Kepedulian masyarakat akan kesehatan mental di Indonesia masih tergolong rendah, hal ini dibuktikan dengan pemahaman terkait kesehatan mental yang belum merata yaitu adanya stigma negatif masyarakat terkait dengan kesehatan mental (Theresia, 2020).

Menurut Riset Kesehatan Dasar Indonesia (Riskesdas) pada tahun 2018 sebesar 80% – 90% kasus bunuh diri di Indonesia akibat dari kesehatan mental, seperti depresi dan kecemasan. Angka ini didominasi oleh masyarakat berusia diatas 15 tahun, yaitu masuk dalam kategori Generasi Milenial dan Generasi Z. Menurut hasil *report* KEMENKES (2017) Kasus bunuh diri di Indonesia bisa mencapai 10.000 atau sama dengan, setiap satu jam terdapat kasus bunuh diri. Presentase angka yang dipaparkan menggambarkan kecenderungan dalam melakukan bunuh diri ketika merasa ada tekanan dalam mental, ini bukanlah merupakan hal yang baik jika melihat *trend* kesehatan mental yang menjadi permasalahan dunia. Sebagai respon terkait angka kasus bunuh diri yang meningkat, maka pemerintah memberikan pelayanan konsultasi dan pengobatan secara gratis menggunakan BPJS yang dikonfirmasi langsung oleh Kepala Humas BPJS Kesehatan, Muhammad Iqbal Anas Ma'aruf bertepatan pada Hari Kesehatan Mental Dunia pada tanggal 10 Oktober 2022, hal ini disampaikan melalui laman Kompas (Anggraini 2022). Melihat tindakan cepat yang dilakukan pemerintah, dengan melibatkan BPJS dalam eksekusi mengenai isu kesehatan mental yang ramai di masyarakat, menandakan bahwa terdapat faktor yang menarik kepedulian pemerintah terkait permasalahan kesehatan mental untuk segera ditangani.

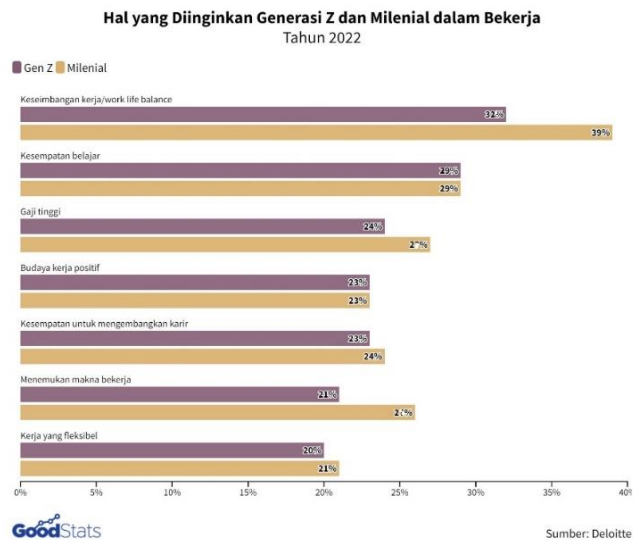
Harvard Business Review bekerja sama dengan Mind Share Partners pada tahun 2021, yang mengacu pada laporan kesehatan mental pada tahun 2019 Anderson (2019) penelitian yang dilakukan oleh 1.500 karyawan di Amerika Serikat, menghasilkan sebanyak 76% responden dengan melaporkan setidaknya terdapat satu gejala kondisi kesehatan mental pada tahun 2021, terdapat peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu 59% pada 2019. Selanjutnya dijelaskan bahwa responden mendukung perusahaan untuk peduli terhadap kesehatan mental sebesar 86%, tahun 2020 angka ini naik menjadi 91%. Kesehatan mental menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebagaimana karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Apabila karyawan mengalami adanya gangguan dalam kesehatan mental, dapat menjadi salah satu faktor *turnover intention* yang terjadi di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Johnson et all (2020) di India, menjelaskan bahwa pekerja berusia dibawah 30 tahun rentan mengalami gangguan pada kesehatan mental yaitu fokusnya terhadap adanya gangguan pada kepercayaan diri dengan tingkat stres yang tinggi. Dimana dampak dari gangguan kesehatan mental, yang mengarah pada pekerja dibawah usia 30 tahun memiliki efek yang buruk terhadap kinerja. Hal ini diperburuk dengan keluarnya karyawan dari tempat mereka bekerja, karena kondisi dari kesehatan mental yang tidak berangsur membaik. Selanjutnya sebagai pertimbangan, penelitian yang dilakukan oleh Raisita (2021) melihat bahwa lamanya waktu yang responden habiskan di tempat kerja selama satu hari penuh, apabila karyawan mengalami gangguan terhadap kesehatan mental, maka akan mengganggu produktivitas serta komitmen kepada perusahaan yang semakin rendah. Pada kasus yang berkelanjutan, akan berdampak terhadap *turnover intention* perusahaan. Menurut Raisita (2021) bahwa kesehatan mental bukan hanya permasalahan yang dialami karyawan, tetapi lebih luas akan berdampak pada organisasi atau perusahaan yang mengalami kegagalan.

Menurut Ziegert dan Allen dalam penelitian Brough et all (2020) 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*, hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan 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*. *Work Life Balance* menjadi salah satu cara untuk menjaga kesehatan mental karyawan, menurut Kotera et all (2020) *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* menjadi hal yang seharusnya diperhatikan oleh perusahaan dan karyawan, melihat pemaparan penelitian sebelumnya bahwa *Work Life Balance* dapat menjaga kesehatan mental karyawan juga perkembangan pemahaman akan pentingnya *Work Life Balance* di Indonesia, hal ini dengan Milenial yang mendambakan perusahaan memiliki penerapan *Work Life Balance*.



Gambar 1.2

Sumber <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/genzmilleniaksurvey.html>

Melansir dari halaman web deloitte.com Gen Z and Millennial Survey, menjelaskan tingkat keinginan Milenial terhadap bekerja menghasilkan 39% menginginkan perusahaan memiliki *Work Life Balance*. Alasan ini juga menjadikan mereka bertahan pada suatu perusahaan, sehingga mampu menurunkan *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial.

Generasi Milenial merupakan generasi yang cenderung menginginkan segala sesuatu termasuk pekerjaan dapat berjalan fleksibel, mereka mempertimbangkan bagaimana suatu jabatan atau posisi pada perusahaan dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan yang mereka lakukan (Alesso, 2020).

Dalam grafik memperlihatkan bagaimana Milenial mendambakan perusahaan yang mampu mencukupi kebutuhan *Work Life Balance*, bahkan masalah gaji berada pada urutan nomer tiga. Maka disini perusahaan harus mempertimbangkan *Work Life*

*Balance* sebagai salah satu hal yang dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan milenial.

Melihat tingkat kepedulian Karyawan Milenial yang tinggi akan kesehatan mental dan work life balance, sehingga berdampak pada *turnover intention* maka perusahaan juga perlu memperhatikan kedua aspek tersebut apabila menginginkan rendahnya tingkat keinginan karyawan untuk melakukan perpindahan. Menurut Danna dan Griffin pada penelitian yang dilakukan Aziz et all (2020) beberapa keuntungan yang dimiliki perusahaan apabila memperhatikan kesehatan mental karyawan adalah memiliki pengalaman individu baik fisik, emosional, mental, atau sosial. Serta dapat mempengaruhi bagaimana individu di tempat kerja, kesehatan mental pekerja merupakan hal penting karena akan menumbuhkan kesadaran terhadap faktor-faktor lain yang menimbulkan resiko bagi pekerja yaitu seperti karakteristik tempat kerja yang mendukung keamanan dan kesejahteraan bagi pekerja, potensi ancaman kekerasan di tempat kerja (kekerasan seksual dan bentuk-bentuk perilaku disfungsi lainnya). Bahkan hubungan antara pimpinan dan bawahan yang berkonotasi pada kesehatan mental, serta kesehatan mental menjadi bagian penting karena kesehatan yang rendah akan mempengaruhi kinerja.

Perusahaan setidaknya menyediakan adanya bimbingan konseling bagi pegawainya, atau perusahaan dapat memberikan waktu cuti apabila melihat adanya gejala gangguan kesehatan mental yang dialami karyawan. Karena memperhatikan kesehatan mental karyawan, menurut Bridger et all (2013) tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga dapat menurunkan tingkan *turnover intention* yang ada pada perusahaan. Penerapan *work life balance* dianggap hal yang utama karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya memiliki masalah dalam perusahaan yang harus dihadapi namun juga diluar pekerjaan. Maka kesehatan mental dapat dirasa sudah terpenuhi apabila *work life balance* dapat dilaksanakan dan dilakukan oleh karyawan, menurut Kotera et all (2020) apabila perusahaan telah menerapkan *work life balance* yang baik maka dapat dikatakan kesehatan mental karyawan telah terpenuhi sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai pengaruh *Mental Health* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial. Oleh sebab itu, permasalahan yang akan diuji dalam penelitian ini adalah (i) Apakah *Mental Health* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (ii) Apakah *Work life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## **BAB 2**

### **Kajian Pustaka**

#### **2.1. Mental Health**

##### a. Definisi *Mental Health*

Kesehatan adalah suatu kondisi seseorang mengalami kesejahteraan secara fisik, mental maupun sosial. 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. Kesehatan sosial menurut Nadya (2013) kemampuan individu dalam berkomunikasi dengan orang lain, baik seseorang maupun sekelompok orang tanpa adanya batasan atas ras, suku, agama, sosial dan politik. Sedangkan kesehatan mental menurut WHO oleh Dewi (2012) adalah kondisi kesehatan yang didalamnya individu mampu untuk menjaga kestabilan tingkat stres, sehingga tidak mengganggu aktivitas seperti bekerja dan dapat berkontribusi untuk kelompoknya.

Pada umumnya, masyarakat Indonesia memperhatikan kesehatan hanya sekedar sehat secara fisik, tanpa memahami kondisi mental seseorang. Terbukti kurangnya pemahaman dan kepedulian masyarakat terkait kesehatan mental, yaitu menurut Dr. Maxi Rein Rondonuwu sebagai Plt. Dirjen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, memaparkan bahwa adanya stigma dan diskriminasi terhadap orang dengan gangguan kesehatan mental di masyarakat (KEMENKES, 2021). Pemerintah terus mendorong adanya literasi untuk meningkatkan pemahaman masyarakat terkait kesehatan mental, terbukti dengan meresmikan layanan *call center* SEJIWA yaitu layanan yang diperuntukan kepada masyarakat agar mendapatkan edukasi, konsultasi dan pendampingan secara psikologis apabila terdapat gejala gangguan mental. Layanan ini telah diluncurkan sejak tahun 2021 melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPA), Kantor Staf Presiden (KSP), Kementerian Kesehatan, Kementerian Komunikasi dan Informatika, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI), serta PT Telkom (KEMENPPA, 2021).

*Mental health* adalah hal yang berhubungan dengan individu 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 mengacu pada kesehatan seluruh aspek perkembangan dalam diri, baik secara fisik maupun psikis. 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, manusia dihadapkan dengan kondisi dimana mereka harus menyelesaikan permasalahan dengan beragam solusi pemecahannya. Maka adakalanya, tidak sedikit mereka berada pada titik terendah ketika mengalami masalah-masalah sehingga berdampak pada kesehatan mental dalam kehidupan.

*Mental health* menjadi hal yang dapat mempengaruhi berbagai faktor dalam kehidupan, apabila seseorang memiliki mental yang stabil maka dalam menjalankan aktivitasnya tentu tidak akan merasa terbebani. 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.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Mental

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan mental seseorang, menurut Mind.org (2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Trauma. Kejadian masa lalu yang membekas, dapat mengakibatkan individu mengalami tekanan dan kecemasan berlebih sehingga mengakibatkan trauma dan berdampak pada kesehatan mental. Contohnya adalah terlibat dalam insiden berbahaya seperti kecelakaan yang mengakibatkan luka fisik yang serius, sehingga mengakibatkan individu enggan untuk berpergian jauh.
- 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.

Menurut Mehta (2022), terdapat faktor yang mendukung seseorang yang mempengaruhi kesehatan mental adalah :

- 1) Pengalaman Hidup. Individu mengalami pengalaman hidup yang berdampak pada bagaimana berpikir, bertindak, dan menanggapi suatu kejadian. Apabila pengalaman hidup yang dialami individu menyakitkan dapat mengakibatkan ketakutan dan kecemasan yang tinggi, sehingga kesehatan mental terganggu.
- 2) Hubungan dengan Orang Lain. Ketika berada pada titik terendah kehidupan, individu cenderung membutuhkan orang lain untuk berbagi kesedihan atau sekedar bertukar pikiran. Apabila individu memiliki hubungan yang kurang baik dengan orang lain, maka akan cenderung merasa kesepian dan sulit mengatasi perasaan yang dialami. Inilah yang dapat mengganggu kesehatan mental, jika kesepian jangka panjang berakibat hingga ketakutan dan perasaan merasa bersalah.
- 3) Penyalahgunaan Obat. Gangguan terhadap kesehatan mental dapat diakibatkan oleh faktor penyalahgunaan obat-obatan, adanya rasa adiktif mengakibatkan seseorang ketergantungan. Obat-obatan yang memiliki zat kimia, dapat berdampak kepada kesehatan psikis sehingga mengganggu keseimbangan dalam tubuh dan mengakibatkan kesehatan mental yang tidak stabil.
- 4) Kehilangan atau Mengalami Perpisahan. Kejadian buruk yang menimpa individu seperti kematian, meninggalkan bekas mendalam akan kenangan seseorang yang pergi. Rasa sedih yang berkelanjutan,

perubahan kondisi akibat kehilangan, adaptasi terhadap perubahan yang ada, tidak mampu dilalui dengan baik oleh individu. Apabila kesedihan yang dialami masih dirasakan dalam jangka waktu yang panjang, akibatnya terganggunya kesehatan mental. Selain kematian, perceraian juga dapat mengakibatkan gangguan kesehatan mental bagi individu yang mengalami.

Sebagai bahan pertimbangan, penelitian yang dilakukan oleh Sale et all (2019) memaparkan hal yang dapat berdampak terhadap kesehatan mental adalah :

- 1) Pengalaman Pribadi. Kesehatan mental dipengaruhi oleh adanya pengalaman yang dialami oleh individu, baik dalam keluarga, teman atau hubungan dengan orang lain. Apabila individu mengalami pengalaman pribadi dimasa lalu yang buruk, maka akan berdampak pada bagaimana individu menanggapi respon terkait suatu hal sehingga dapat mengganggu kesehatan mental.
- 2) Keadaan Sosial. Keadaan menjadi kunci kesehatan mental, ketika individu tidak dapat melakukan interaksi dengan lingkungan sekitar, maka timbulah rasa pengelolaan emosi yang buruk akibat tidak dapat mengkomunikasikan apa yang dirasakan. Apabila hal ini berangsur dalam jangka panjang, maka akan mengakibatkan tingkat stres yang tinggi sehingga kesehatan mental menjadi terganggu.

Maka berdasarkan faktor yang telah dipaparkan dapat disimpulkan, faktor yang mempengaruhi adanya kesehatan mental adalah :

- 1) Trauma Masa Lalu. Pengalaman hidup yang buruk, mengakibatkan seseorang memiliki kecemasan dan ketakutan dalam jangka panjang. Hal ini terjadi karena bayang-bayang masa lalu yang dialami individu, sehingga menimbulkan kecemasan dan ketakutan berlebih dan berimbas kepada terganggunya kesehatan mental.
- 2) Rasa Sepi. Ketika individu mengalami kesepian yang berlarut-larut, permasalahan yang dialami individu tidak dapat dikomunikasikan atau disampaikan kepada orang lain. Dampak yang terjadi adalah, rasa sedih yang berkelanjutan dan emosi yang tidak tersalurkan sehingga mengganggu kesehatan mental.
- 3) Lingkungan. Individu yang memiliki hubungan baik dengan orang lain, dapat membangun relasi mengakibatkan individu dapat membagikan permasalahan atau beban yang dialami. Ketika inividu memiliki hubungan yang buruk dengan orang lain, mengakibatkan rasa kesepian sehingga mengalami kesulitan dalam mengatasi permasalahan. Inilah yang menjadi faktor adanya gangguan kesehatan mental.

#### c. Indikator Kesehatan Mental

Terdapat beberapa indikator kesehatan mental menurut Mayo (2019) yaitu :

- 1) Perasaan Sedih atau tertekan. Ketika individu mengalami kesedihan yang berlarut-larut, akan mengakibatkan rasa tertekan dalam diri sehingga mengakibatkan gangguan terhadap kesehatan mental.
- 2) Kecemasan yang berlebih dan perasaan merasa bersalah tinggi. Rasa cemas dan takut yang berlebih serta perasaan merasa bersalah pada diri

sendiri mengakibatkan perasaan tidak nyaman dalam diri, sehingga berdampak pada kesehatan mental.

- 3) Kelelahan yang tidak normal, energi terus berkurang dan berakibat pada jam tidur. Individu selalu merasa lelah meskipun tidak melakukan aktivitas yang berat, hingga mengganggu kegiatan sehari-hari.
- 4) Setres dalam skala yang ekstrim sehingga mengganggu aktivitas yang dilakukan individu.
- 5) Konsentrasi yang berkurang. Individu yang mengalami gangguan pada kesehatan mental, sulit untuk fokus terhadap hal yang dilakukan. Seperti kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan, kurangnya konsentrasi ini mengakibatkan terganggunya produktivitas kegiatan sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Hudson et all (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.

Sebagai bahan pertimbangan, indikator yang berkaitan dengan kesehatan mental dipaparkan oleh Williams (2021) adalah sebagai berikut :

- 1) Energi terkuras habis, mudah merasa lelah. Kesehatan mental dapat mengganggu energi dalam diri, timbulnya rasa tidak nyaman hingga pikiran-pikiran buruk yang terus berjalan dalam otak mengakibatkan kelelahan berkepanjangan sehingga energi mudah menurun.
- 2) Merasa tidak berguna dan rasa bersalah. Individu yang terganggu kesehatan mentalnya, selalu memiliki sudut pandang yang buruk tentang dirinya seperti merasa tidak berguna bagi lingkungan sekitar. Perasaan ini akan berkesinambungan terhadap rasa bersalah kepada diri dan lingkungan, ketika hal ini dibiarkan dalam jangka panjang akan mengganggu kesehatan mental seseorang.
- 3) Rasa cemas dan takut berlebih. Perasaan cemas dan takut yang berlebih, mengganggu aktivitas seseorang mengakibatkan sulitnya konsentrasi dan fokus terhadap kegiatan yang dilakukan. Rasa cemas dan takut berlebih inilah menghasilkan ketidak seimbangan dalam mental seseorang, sehingga mengganggu kesehatan mental.

Dapat disimpulkan indikator yang mempengaruhi kesehatan mental adalah :



- 1) Stres level ekstrim, sehingga munculnya rasa cemas dan sedih hingga merasa tertekan yang berlangsung lama dapat mengakibatkan terganggunya aktivitas individu.
- 2) Rasa lelah berlebih meskipun tidak melakukan aktivitas yang berat dan tidak adanya energi dalam diri individu untuk melanjutkan kegiatan.
- 3) Rasa bersalah dan tidak berguna bagi diri sendiri (*feeling guilty*) dan orang lain dalam jangka waktu yang panjang, sehingga menghambat aktivitas yang dilakukan.

d. *Impact Mental Health* bagi Perusahaan dan Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Xue et al (2022) terdapat dampak apabila perusahaan kurang memperhatikan kesehatan mental karyawan, antara lain :

- 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. Adanya permasalahan mental yang dihadapi karyawan, disisi lain terdapat beban kerja yang dituntut oleh manajer untuk dapat diselesaikan, menurunkan tingkat pemenuhan kesejahteraan sehingga dapat mengakibatkan *turnover intention* yang dilakukan 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. Ini dapat menjadi awal terjadinya *turnover intention*, dimulai dari cuti akibat dari kelelahan bekerja yang muncul karena tekanan yang tinggi dari perusahaan. Lalu terjadi stres dalam kurun waktu yang lama, hingga burnout yang merupakan gejala gangguan kesehatan mental. Ketika rendahnya kesadaran karyawan untuk bekerja terjadi dalam jangka yang panjang, maka keinginan *turnover intention* karyawan akan meningkat.
- 4) Komunikasi yang kurang baik dengan rekan kerja. Kesehatan mental akan berdampak pada individu dalam hubungannya dengan rekan kerja, adanya komunikasi yang tidak berjalan baik serta menunjukkan sikap kurang nyaman terhadap situasi yang dialami. 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*.

Menurut Valerie (2020) *impact* apabila perusahaan tidak memperhatikan kesehatan mental karyawan adalah :

- 1) Hilangnya fokus karyawan. Adanya stres yang tidak terkontrol mengakibatkan adanya ketidakseimbangan pada mental, sehingga menyebabkan kesehatan mental yang buruk, dan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Fokus karyawan akan hilang karena kesejahteraan mental karyawan yang menurun, inilah yang mengakibatkan meningkatnya risiko kesalahan yang tidak dapat diminimalisir sehingga muncul perasaan kecewa terhadap diri sendiri. Dalam kasus yang lebih ekstrim, teguran akibat kurangnya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan mengakibatkan rasa bersalah dalam diri dan memutuskan untuk melakukan *turnover intention*.
- 2) Merasa tidak terlibat dalam perusahaan. Karyawan yang mengalami gangguan terhadap kesehatan mental, terjadi gangguan akan komunikasi baik dengan rekan kerja maupun atasan. Karyawan merasa sulit untuk mengendalikan pikiran maupun emosi, sehingga perusahaan tidak melibatkannya dalam *project* yang dikerjakan. Adanya perasaan tidak dibutuhkan dalam *project* perusahaan, mengakibatkan tingkat *turnover* yang meningkat karena hubungan komunikasi yang buruk.
- 3) Menurunkan kreativitas dan kemampuan berpikir kritis karyawan. Gangguan kesehatan mental, berpengaruh kepada cara berpikir karyawan. Hal ini bermula dari beban pekerjaan yang terlalu banyak, sehingga mengakibatkan stres dan pada kasus yang berat akan mengalami *burnout*. Inilah yang membuat karyawan tidak mengalami keseimbangan dalam berpikir dan bertindak seperti mengambil keputusan. Maka kesehatan mental dapat mempengaruhi pola pikir otak, yang menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan memilih tidak menyelesaikan pekerjaan hingga *resign* dari pekerjaan, inilah yang mengakibatkan adanya *turnover intention*.

## 2.2 Work Life Balance

### a. Definisi *Work Life Balance*

Ketika karyawan bekerja, mereka akan menghabiskan waktu kurang lebih delapan jam per hari di perusahaan atau instansi tempat bekerja. Hal ini pasti menyita kegiatan lain seperti melakukan hobi, waktu bersama keluarga, melakukan *travelling* dan lain-lain. Karyawan akan sibuk di kantor sepanjang hari, bahkan pada hari libur. Keseimbangan kehidupan kerja sebenarnya merupakan tuntutan yang harus dapat dilakukan secara kerja sama antara perusahaan dan karyawan, hal ini harus dapat ditonjolkan selain agar karyawan merasa seimbang antara kerja dan kehidupan diluar pekerjaannya juga agar memiliki batasan waktu bekerja dengan waktu untuk urusan pribadinya (Sen Hooja, 2018).

Menurut Brough et al (2020) *Work Life Balance* tidak dapat diartikan hanya pada kegiatan perusahaan, tetapi memiliki cakupan luas seperti memiliki tuntutan kehidupan diluar pekerjaan dari karyawan. *Work Life Balance* menawarkan adanya keseimbangan yang dapat dilakukan individu, meskipun terikat dengan skema perusahaan yang menuntut karyawan. 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.

Menurut Herachwati (2019) *Work Life Balace* 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. Herachwati (2019) memaparkan bahwa perusahaan harus membantu karyawan, dalam mewujudkan *work life balance* karena akan menghasilkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, *Work Life Balance* merupakan hal yang menawarkan keseimbangan bagi karyawan. Keseimbangan untuk dapat menjalankan segala kewajibannya di perusahaan dengan kehidupan diluar pekerjaan seperti hobi, waktu dengan keluarga, beribadah dan lain-lain.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Terdapat beberapa faktor menurut Vyas dan Shrivastava (2017) yang mempengaruhi *Work Life Balance* seorang karyawan, yaitu :

- 1) Adanya dukungan lingkungan. Apabila karyawan memiliki dukungan yang baik dari lingkungan pekerjaan dan keluarga, maka akan mudah terjalin keseimbangan dalam menyelesaikan masalah. Sehingga terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan diluar pekerjaan.
- 2) Beban kerja. Keseimbangan dalam kehidupan bekerja, selalu berkaitan dengan beban kerja yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang meningkat, turut serta mengakibatkan kelelahan jangka panjang dan jam kerja yang berlebih. Sehingga terjadi ketidakseimbangan kehidupan karyawan. Seperti ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan hingga melebihi jam kerja, sehingga menyebabkan pulang larut malam dan tidak ada waktu bersama keluarga.
- 3) Masalah pribadi karyawan. Seorang karyawan memiliki tanggung jawab dalam menciptakan kehidupan yang seimbang didalam maupun diluar pekerjaan. Karyawan terikat akan suatu kondisi yang dituntut untuk mengelola tanggung jawab sebagai pekerja dan kewajiban dalam keluarga atau kehidupan sosial. Apabila masalah individu diabaikan dalam jangka panjang, mengakibatkan terganggunya keseimbangan dalam bekerja dan kehidupan sehari-hari.

Selanjutnya menurut Umma dan Zahana (2021) memberikan penjelasan terkait faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* adalah :

- 1) Beban pekerjaan karyawan. Salah satu faktor yang terbukti mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja adalah beban kerja, yaitu semakin banyak beban kerja maka karyawan akan merasa dihantui perasaan ingin segera menyelesaikan pekerjaan. Sehingga kehidupan diluar pekerjaan tidak dapat terlaksana dengan maksimal akibat beban kerja tidak terselesaikan.
- 2) Dukungan sosial. Dukungan sosial dapat dibagi menjadi dua aspek yaitu, dukungan organisasi dan dukungan pribadi. Adanya dukungan dari rekan kerja dalam perusahaan dan dukungan pribadi yang kaitannya dengan keluarga seperti pasangan, anak, teman dan lain-lain. Adanya dukungan sosial yang positif, menghasilkan karyawan merasa keseimbangan kehidupan kerjanya terpenuhi karena dukungan organisasi berarti perusahaan menghargai kontribusi kinerja dan kepedulian akan kesejahteraan kehidupan karyawan. Sedangkan

dukungan pribadi dapat diartikan, lingkungan internal karyawan mendukung aktivitas pekerjaan yang dilakukan.

Sebagai bahan pertimbangan, menurut Laurance (2021) ditemukannya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Work Life Balance* yaitu membaginya terhadap dua faktor yaitu faktor internal dalam diri karyawan serta faktor eksternal yang berasal dari perusahaan, berikut pemaparannya :

- 1) Faktor internal, meliputi adanya dukungan yang didapatkan individu dari lingkungan. Contohnya adalah dukungan yang diberikan pasangan, keluarga maupun teman. Dukungan ini berguna untuk memberikan keseimbangan perihal waktu diluar jam kerja. Selain itu juga karakter, *work life balance* dapat terjadi apabila karyawan mampu mengelola keseimbangan secara konsisten antara kehidupan kerja dengan diluar pekerjaan seperti pengelolaan waktu antara menyelesaikan pekerjaan dan makan malam bersama anggota keluarga.
- 2) Faktor eksternal, meliputi jam dan beban kerja serta dukungan perusahaan. Perusahaan yang menyepakati adanya *work life balance*, maka memberikan dukungan dan kepercayaan penuh kepada karyawan untuk membuat kehidupan yang seimbang di dalam dan di luar kantor.

Dapat disimpulkan, faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah sebagai berikut :

- 1) Dukungan lingkungan yang diterima individu, baik dukungan dari pihak internal karyawan maupun perusahaan sebagai pihak eksternal.
- 2) Beban kerja yang dimiliki karyawan, apabila beban kerja yang dimiliki karyawan meningkat dan tidak dapat diselesaikan maka akan mengganggu waktu diluar jam kerja yang mempengaruhi *work life balance*
- 3) Masalah yang dialami dan karakteristik, permasalahan yang dialami individu dan cara penyelesaiannya apabila dilakukan dengan sesuai maka tidak mengganggu keseimbangan kehidupan pekerjaan dan diluar pekerjaan.

#### c. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Svetlana (2017) indikator *work life balance* adalah :

- 1) Keseimbangan waktu dengan keluarga dan teman. Berhubungan dengan waktu yang diberikan untuk bekerja dan kegiatan diluar bekerja. Seperti menghabiskan waktu dengan keluarga atau bermain bersama teman.
- 2) Keseimbangan melakukan hobi atau kegiatan yang menyenangkan. Tingkat frekuensi untuk melakukan hobi atau kegiatan yang disukai oleh karyawan. Seperti bersepeda tiap *weekend*, diimbangi dengan bekerja pada *weekdays*.
- 3) Keseimbangan pengembangan pribadi. Mengacu pada kepuasan kerja yang dilakukan, serta merasa perusahaan memberikan kesempatan bagi pengembangan karyawan.

Kemudian menurut Derrick (2021) terdapat dua indikator yang digunakan untuk mengukur *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.

Penelitian yang dilakukan oleh Wingerter (2017) menunjukkan bahwa indikator dari *work life balance* adalah terkait dengan keseimbangan waktu kerja karyawan yaitu maksimal bekerja 49 jam selama satu minggu. Selain itu, terdapat faktor lain seperti keseimbangan pekerjaan, fleksibilitas jadwal bekerja di perusahaan.

Maka dapat disimpulkan, indikator dari *work life balance* adalah sebagai berikut :

- 1) Keseimbangan jam kerja yang ditentukan perusahaan, ketika individu dapat memaksimalkan jam kerja dan dapat memanfaatkan waktu diluar jam kerja untuk dihabiskan dengan kegiatan pribadi seperti melaksanakan hobi atau kegiatan yang digemari.
- 2) Keseimbangan pekerjaan, yang meliputi fleksibilitas yang diberikan perusahaan untuk jadwal bekerja. Sehingga menghasilkan waktu yang diseimbangkan oleh karyawan, seperti *weekend* adalah waktu bersama keluarga sehingga pekerjaan dikerjakan pada hari kerja saja.
- 3) Keseimbangan hubungan dengan lingkungan diluar kantor, seperti menghabiskan waktu dengan teman, pasangan dan keluarga.

d. *Impact Work Life Balance* terhadap perusahaan dan karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Anam (2020) menjelaskan terhadap *impact* dari *work life balance* bagi perusahaan, antara lain :

- 1) Mengurangi adanya stres pada karyawan. Stres menjadi salah satu gejala gangguan mental, apabila terjadi dalam jangka waktu yang panjang akan mengakibatkan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. *Work life balance* menawarkan kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan, sehingga mampu menekan tingkat stres karyawan.
- 2) Meningkatkan presensi kehadiran karyawan. *Work Life Balance* dapat memberikan pemahaman mengenai kapan waktu yang tepat untuk bekerja dan beristirahat. Maka karyawan akan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan, sehingga berdampak pada tanggung jawab untuk selalu hadir di kantor karena telah diberikan waktu yang cukup dalam melakukan kegiatan diluar pekerjaan.
- 3) Menurunkan *turnover* dan meningkatkan kinerja karyawan, *work life balance* menjaga hubungan karyawan dengan dunianya tetap berjalan. Sehingga dapat menekan tingkat stres, yang merupakan salah satu alasan karyawan melakukan *turnover*. *Work life balance* menawarkan komunikasi yang baik terjalin dengan rekan kerja, sehingga meningkatkan hubungan kerja yang maksimal dalam peningkatan kinerja serta produktivitas.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) terdapat *impact* penerapan *work life balance* dalam perusahaan, yaitu :

- 1) Mengurangi ketidakhadiran. Alasan yang biasa diajukan atas ketidakhadiran karyawan adalah adanya kegiatan keluarga dan

kelelahan yang dialami. Masalah ini dapat diselesaikan dengan jam kerja yang fleksibel, apabila perusahaan tidak memperhatikan *schhedule* pekerjaan maka akan menimbulkan *turnover intention* karyawan.

- 2) Mengurangi adanya *turnover*. Jam kerja yang fleksibel terbukti dapat mempertahankan karyawan sehingga mampu menekan angka *turnover* pada perusahaan. Selain itu keseimbangan kehidupan antara bekerja dengan kegiatan diluar pekerjaan, dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.
- 3) Menekan stres kerja. Keseimbangan dalam kehidupan bekerja dan diluar pekerjaan, mampu meningkatkan produktivitas yang berdampak pada tingkat stres kerja. Seperti yang kita ketahui stres dapat meningkatkan *turnover*, ketika perusahaan mampu menekan stres maka angka keinginan *turnover* juga menurun.

## 2.3 Turnover Intention

### a. Definisi *Turnover Intention*

Keinginan seseorang dalam berpindah tempat pekerjaan seringkali menjadi masalah dalam perusahaan, terlebih jika karyawan ini memiliki potensi yang besar bagi keberlangsungan kehidupan perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan, sebagaimana karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Ketika karyawan menunjukkan keinginan untuk berpindah, perusahaan harus mencegah hal ini agar tidak terjadi karena tingkat *turnover* yang tinggi merupakan gejala dari sektor dalam perusahaan mengalami kegagalan (Lazzari et all, 2022).

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. Penelitian yang dilakukan Pratiwi (2016) menjelaskan mengenai *Turnover Intention* yaitu keluarnya karyawan dengan atau tanpa keinginannya sendiri dari tempat kerjanya yang disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan adanya pekerjaan lain yang lebih baik.

Sedangkan menurut Belete (2018) *turnover intention* adalah kemungkinan karyawan dalam meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukannya, yaitu melepaskan diri dari lingkungan kerja yang sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, secara sukarela dikarenakan adanya faktor atau kemungkinan tertentu yang dialami karyawan.

### b. Faktor *Turnover Intention*

Menurut Ma et all (2022) menjelaskan bahwa faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *tunrover 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*.

Menurut Wahyuni et all (2014) bahwa mendapati faktor yang dapat mengakibatkan *turnover intention* karyawan, antara lain :

- 1) Hubungan dengan rekan kerja. Komunikasi yang terjalin baik antar karyawan, akan menghasilkan hubungan harmonis dalam perusahaan. Apabila terdapat hubungan yang kurang harmonis, mengakibatkan rasa tidak nyaman dan terjalin miskomunikasi sehingga menimbulkan *turnover* pada karyawan.
- 2) Gaji atau intensif. Gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan, tentunya menjadi hal yang dipertimbangkan apabila karyawan akan melakukan *turnover*. Sebaliknya apabila gaji dan intensif yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja yang dilakukan, tingkat *turnover* akan mengalami peningkatan.
- 3) Sikap atasan. Bagaimana strategi atasan, terkait dengan menerapkan sikap kepemimpinan berdampak pada tingkat *turnover* karyawan. Seperti atasan yang memberikan kesempatan karyawan mengemukakan ide dan gagasannya, hanya berlaku kepada sekelompok individu saja.

#### c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut penelitian yang dilakukan Vulpen (2022) memberikan indikator *turnover intention* yang dilakukan karyawan adalah :

- 1) Performa yang menurun, karyawan yang ingin melakukan *turnover* cenderung tidak mepedulikan kinerjanya. *Turnover Intention* merupakan tindakan yang dilakukan dengan sukarela, penurunan performa yang terjadi pun merupakan kesengajaan sebagai bentuk cerminan atas keinginan *resign* dari perusahaan.
- 2) Kesengajaan terhadap tindakan yang merugikan rekan kerja. Hal ini seperti keterlambatan yang terjadi secara berulang, karyawan yang akan melakukan *turnover intention* cenderung mengabaikan peraturan yang ada di perusahaan sehingga yang dilakukan akan berdasar atas keinginannya untuk pergi dari perusahaan.
- 3) Komunikasi yang buruk, apabila karyawan memiliki keinginan *turnover intention* yang tinggi, terdapat kemungkinan untuk memutuskan hubungan dengan rekan kerja bahkan atasan. Ini yang dapat mengakibatkan adanya *turnover intention*, komunikasi yang buruk serta merenggangnya hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Tamengkel dan Rumawas (2020) indikator *turnover intention* adalah stres kerja dalam skala yang ekstrim, ketika karyawan memiliki beban pekerjaan yang banyak dan tidak bisa diselesaikan. Stres yang dibiarkan dalam jangka waktu yang panjang dapat mengakibatkan karyawan melakukan *turnover intention*.

Menurut PeepsHR (2019) 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. Karyawan yang berniat

melakukan *turnover intention*, akan cenderung bertindak sesuai apa yang diinginkan salah satunya adalah memutus hubungan baik dan memutus komunikasi dengan rekan kerja. Ini yang dapat menimbulkan masalah lain, seperti terganggunya keberlangsungan dalam pekerjaan karena komunikasi yang tidak berjalan baik hingga menjadi hubungan tidak harmonis terjadi antara karyawan di perusahaan. Terlebih jika hubungan yang tidak harmonis juga berlaku dengan atasan, maka akan timbul masalah seperti sulit untuk menyampaikan ide atau gagasan apabila mengerjakan *project* pekerjaan.. Indikator inilah yang menjadikan adanya *turnover intention* karyawan.

- 2) Keterlambatan dan kemalasan. Seringkali mengabaikan jam kerja, karena keinginan untuk melakukan *turnover intention* tinggi adanya peraturan dalam perusahaan tidak lagi diindahkan sehingga karyawan sering kali melakukan hal-hal yang melanggar peraturan seperti keterlambatan atau kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Membandingkan perusahaan dengan perusahaan lain. Hal ini seperti membandingkan persoalan gaji atau dalam pengembangan karir, bahkan membandingkan sikap atasan antar perusahaan. Indikator ini merupakan hal yang sering dilakukan karyawan ketika terdapat keinginan melakukan *turnover intention*.

Maka dapat disimpulkan indikator *turnover intention* adalah sebagai berikut :

- 1) Keterlambatan kehadiran yang dilakukan secara sengaja yang berkaitan dengan karyawan mengabaikan jam masuk kerja di perusahaan.
- 2) Komunikasi tidak harmonis, yang dengan sengaja dilakukan karyawan.
- 3) Performa pekerjaan yang menurun, adanya rasa malas yang melanda karyawan seperti menunda dalam penyelesaian tugas sehingga menghambat produktivitas perusahaan.
- 4) Membandingkan perusahaan tempat bekerja dengan perusahaan lain.

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis dibutuhkan untuk sebuah penelitian agar dapat membantu dugaan yang bersifat sementara dalam sebuah penelitian, yang mana akan diuji oleh peneliti serta ditemukan keabsahannya.

## **2.5 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 al



(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 :

**H : *Mental Health* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan.**

## **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 pekerjaaa. Inilah yang dapat manghadirkan 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 all (2016) terbukti adanya keseimbangan dalam kehidupan bekerja mampu menurunkan niat karyawan untuk berpindah. Selain itu penurunan tingakt 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) menunjukan 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.

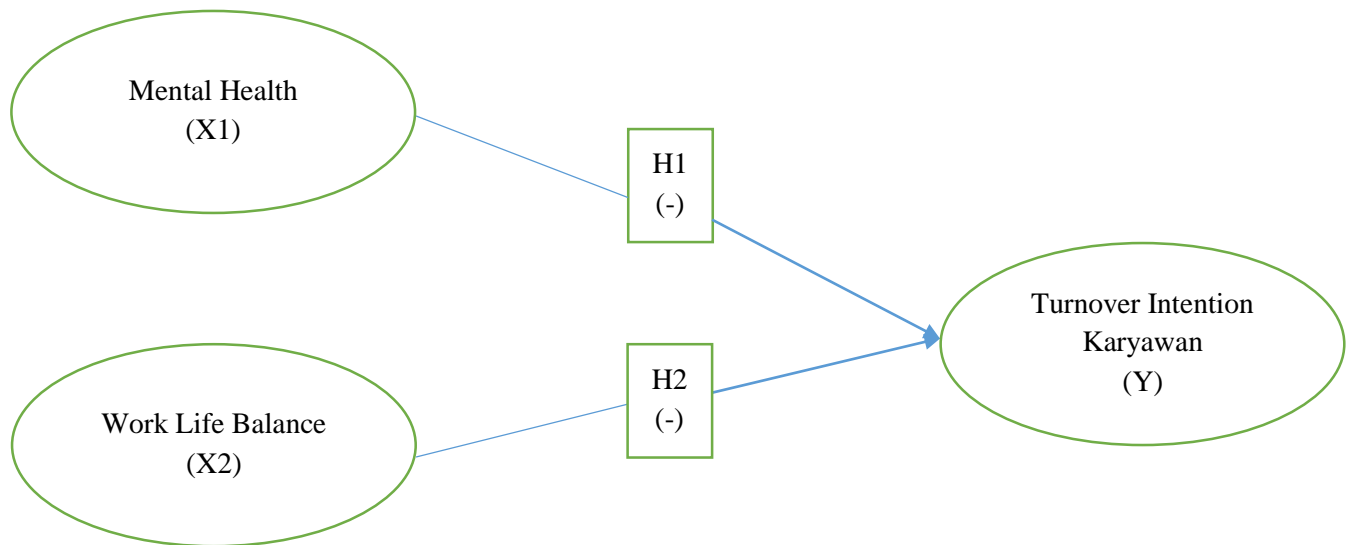
Adapun hasil hipotesis berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan adalah, pengaruh *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

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

**H : *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan.**

## 2.7 Model Penelitian

Berdasarkan hubungan antara variabel seperti *Mental Health*<sub>1</sub> dan *Work Life Balance*<sub>2</sub> terhadap *Turnover Intention* Karyawan, peneliti memberikan gambaran kerangka teoritis sebagai berikut :



## **BAB 3**

### **Metode Penelitian**

#### **3.1. Populasi dan Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2013) Populasi penelitian adalah keseluruhan dari subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk dapat dilakukan penelitian oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode yaitu *non probability sampling* yaitu *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih mewakili. Sedangkan *snowball sampling* dilakukan dengan cara, memulai dari individu yang dikenal lalu dikembangkan dengan cara meminta individu awal untuk menyebar luaskan kepada orang lain yang memenuhi karakteristik menjadi responden (Sugiyono, 2013).

Peneliti membuat kriteria dalam pengambilan sampel sebagai berikut :

- 1) Responden adalah karyawan yang berusia 18 - 40 tahun
- 2) Responden bekerja di salah satu kantor milik negara atau swasta di Kota Semarang dan Kota Kudus

Menurut Sugiyono (2013) semakin besar sample yang diambil, atau semakin mendekati jumlah populasi maka akan semakin kecil peluang kesalahan. Sehingga, dalam hal ini peneliti akan mengambil semua dari jumlah responden yaitu berjumlah 144 responden agar memberikan hasil yang lebih akurat.

#### **3.2. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dari penelitian ini adalah menggunakan penelitian secara kuesioner. Menurut Siyoto dan Sodik (2015) Kuesioner adalah metode pengumpulan data, instrumennya disebut sesuai dengan nama metodenya, bentuk lembaran kuisisioner dapat berupa sejumlah pertanyaan, tujuannya untuk memperoleh informasi dari responden tentang apa yang dialami dan ketahui. Maka dapat disimpulkan, kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang dibuat dan dikirim oleh peneliti secara langsung maupun tidak kepada responden yang akan menjadi subjek penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Responden diminta untuk menjawab pernyataan yang tertera pada kuesioner dengan cara memberi tanda centang ( ✓ ) pada kode STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (sangat Setuju).

#### **3.3. Kategori Klasifikasi Data**

Berdasarkan data jawaban yang nantinya diisi oleh Responden, akan dilakukan kalkulasi data atau melakukan rata-rata dari pernyataan setiap variabel guna mengetahui jawaban Responden. Maka sebagai bahan acuan, berikut klasifikasi data yang digunakan :

- 1 – 1,8 = Sangat Kurang Baik
- 1,9 – 2,7 = Kurang Baik
- 2,8 – 3,6 = Cukup
- 3,7 – 4,5 = Baik

4,6 – 5,4 = Sangat Baik

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan pengukuran atas masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu *Turnover Intention* (Y), adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, secara sukarela dikarenakan adanya faktor tertentu yang dialami karyawan. *Mental Health* (X1) yaitu 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. *Work Life Balance* (X2), merupakan kemampuan individu untuk dapat menyeimbangkan kehidupan pada lingkungan kerja dan lingkungan diluar pekerjaan.

### 3.4. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013) bahwa analisis data adalah kegiatan pengolahan data setelah data dari responden atau sumber dari data sudah terkumpul. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2013) analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menyimpulkan data yang sudah ada kemudian mengolahnya dan menyajikannya dalam bentuk tabel, grafik, dan terdapat analisis agar menghasilkan suatu kesimpulan sebagai dasar pembuatan keputusan. Statistik deskriptif adalah pengukuran statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data dengan cara dideskripsikan atau digambarkan data yang telah terkumpul, sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013).

### 3.5. Uji Kualitas Data

#### 3.5.1. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa besar ketepatan data terhadap hasil penelitian. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Indikator dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya adalah  $<0,05$ .

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dan stabilitas data. Suatu data dinyatakan reliabel adalah ketika peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, dengan variabel dalam kuesioner dengan syarat nilai Alpha  $> 0,60$  maka *reliabel* (Sugiyono, 2013).

### 3.6. Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan ketika mengetahui adanya pemindahan data dalam variabel yang akan digunakan saat penelitian. Data yang layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bebas dari bias atau residual regresi yang bersifat

normal, dengan sig > 0,05 dan jika sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Nasir, 2016).

### 3.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan agar menghindari terjadinya ketidakbebasan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan berkisar antara 1 - 10 maka tidak terjadi multikolonieritas (Nasir, 2016).

### 3.6.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah menguji ada atau tidaknya perbedaan nilai duga varian (*variance residual*) dari suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Atau dengan kata lain, dengan mengetahui bila antara sumbu X dan sumbu Y dari nilai residu dan prediksi tidak menunjukkan adanya pola tertentu, maka dapat diartikan tidak mengandung heterokedastisitas. Cara mengetahuinya adalah dengan menggunakan Uji Glejser, syaratnya adalah apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila nilai sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas (Nasir, 2016).

## 3.7 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji keberadaan dari variabel bebas satu dalam mempengaruhi variabel lainnya. Pada umumnya dalam sebuah sistem, dari Variabel Y dipengaruhi oleh lebih dari satu Variabel X (Nasir, 2016). Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : *Tunrover Intention*

$\beta$  : Koefisien Regresi

X1 : *Mental Health*

X2 : *Work Life Balance*

e : Standard Error (tingkat kesalahan penduga dalam penelitian)

## 3.8 Uji Kelayakan Model

### 3.8.1 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien atau R-Square bertujuan untuk menjelaskan kemampuan model dalam menerangkan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai nol dan satu.

### **3.8.2 Uji Simulatif (Uji F)**

Uji F yaitu uji signifikan secara keseluruhan terhadap garis regresi. Uji Simultan digunakan untuk menguji keadekuatan model yang diajukan peneliti beserta nilai p-nya, yang memiliki syarat nilai probabilitas pada f hitung kecil dari Alpha (tingkat kesalahan) 0,05 atau 5% maka model regresi dianggap layak (Harlan, 2018).

### **3.8.3 Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t bertujuan untuk menentukan keputusan tentang distribusi populasi dan sampel yang diambil. Pengujian dilakukan dengan memperhatikan t hitung, apabila nilai probabilitas lebih kecil dari Alpha 0,05 atau 5% dapat disimpulkan bahwa Variabel Independen berpengaruh signifikan terhadap Variabel Dependen (Nasir, 2016).