



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN KESEHATAN MENTAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI Z DI KABUPATEN GRESIK

Kamilia Safarina^{1*}, & Dijah Julindrastuti²

^{*1&2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

*e-Mail: kamiliasafarina2@gmail.com¹ dijah.julind@gmail.com²

Submit Tgl: 05-Juli-2026

Diterima Tgl: 09-Juli-2026

Diterbitkan Tgl: 13-Juli-2026

Abstract: *This study aimed to examine the effect of Work-Life Balance and Mental Health Support on the Turnover Intention of Generation Z employees in Gresik Regency. The study employed a quantitative approach using a causal associative research design. The population consisted of Generation Z employees working in Gresik Regency, while the sample was selected using a purposive sampling technique. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, supported by validity and reliability tests, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results showed that Work-Life Balance had no significant effect on Turnover Intention. Mental Health Support also had no significant effect on Turnover Intention. Furthermore, Work-Life Balance and Mental Health Support simultaneously had no significant effect on Turnover Intention.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan dukungan kesehatan mental terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Kabupaten Gresik, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang didukung uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dukungan kesehatan mental juga tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara simultan, *Work-Life Balance* dan dukungan kesehatan mental juga tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Dukungan Kesehatan Mental, Turnover Intention, Generasi Z.*

Cara mengutip Safarina, K., & Julindrastuti, D. (2026). Pengaruh Work-Life Balance dan Dukungan Kesehatan Mental terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 510–519. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2243>

PENDAHULUAN

Work-Life Balance dan dukungan kesehatan mental merupakan dua aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, khususnya pada era digital dan pasca pandemi COVID-19. *Work-Life Balance* menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sedangkan dukungan kesehatan mental berkaitan dengan upaya organisasi dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan melalui lingkungan kerja yang suportif, penyediaan layanan konseling, maupun program kesehatan mental. Kedua faktor tersebut diyakini memiliki hubungan erat dengan *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya *turnover intention* dapat memberikan dampak negatif terhadap organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, menurunnya produktivitas, serta terganggunya stabilitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental sebagai bagian dari strategi mempertahankan karyawan (WHO, 2022; Greenhaus & Allen, 2011).

Fenomena meningkatnya perhatian terhadap *Work-Life Balance* dan kesehatan mental semakin terlihat pada Generasi Z yang kini mulai mendominasi angkatan kerja. Generasi yang lahir pada tahun 1997–2012 memiliki karakteristik yang lebih mengutamakan fleksibilitas kerja, kesejahteraan psikologis, serta lingkungan kerja yang mendukung perkembangan diri. Menurut *World Health Organization* (WHO, 2022), satu dari empat orang di dunia mengalami gangguan kesehatan mental dengan peningkatan sekitar 25% setelah pandemi COVID-19. Di Indonesia, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2023) melaporkan bahwa sebesar 14,3% penduduk usia produktif mengalami masalah kesehatan mental, terutama depresi dan kecemasan. Selain itu, laporan *LinkedIn* (2023) menunjukkan tingkat *turnover* di Indonesia mencapai sekitar 20–30% per tahun, dengan Generasi Z menjadi kelompok yang paling rentan melakukan perpindahan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan kesehatan mental menjadi kebutuhan yang semakin penting bagi pekerja muda dalam mempertahankan komitmen terhadap organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan *Work-Life Balance* dan dukungan kesehatan mental terhadap *turnover intention*, namun hasil yang diperoleh masih menunjukkan inkonsistensi. Penelitian Hulu et al. (2025) menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Medan. Penelitian Hasanah dan Sandiasih (2024) juga menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan startup. Sementara itu, Exacta et al. (2022) menyimpulkan bahwa dukungan kesehatan mental dalam organisasi mampu menurunkan *burnout* dan *turnover intention* karyawan. Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut dipengaruhi oleh karakteristik individu, kondisi organisasi, serta budaya kerja yang berbeda, sehingga belum diperoleh kesimpulan yang konsisten. Selain itu, penelitian yang secara khusus menguji kedua variabel tersebut pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik masih sangat terbatas.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan dukungan kesehatan mental terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik menjadi penting untuk dilakukan. Kabupaten Gresik sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Jawa Timur memiliki jumlah tenaga kerja muda yang cukup besar sehingga menjadi lokasi yang relevan untuk mengkaji perilaku *turnover intention* pada Generasi Z. Penelitian ini penting dilakukan karena sekitar 27% populasi di Indonesia adalah generasi Z (BPS, 2023). Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan dukungan kesehatan mental terhadap *turnover intention*, sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis, memperkuat retensi karyawan, dan mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Mental Health Support* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik, sedangkan penelitian asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di Kabupaten Gresik, dengan sampel yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria berusia 18–27 tahun, memiliki pengalaman kerja minimal tiga bulan, serta berdomisili atau bekerja di Kabupaten Gresik. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman Green (1991) yang dikutip oleh Rahmatullah et al. (2023), yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimum untuk analisis regresi linear berganda adalah $N \geq 50 + 8m$, di mana m merupakan jumlah variabel independen, sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 66 responden. Namun, dalam pelaksanaannya, penelitian ini berhasil memperoleh 72 responden yang memenuhi kriteria penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan telah melebihi batas minimum yang disyaratkan dan dinilai memadai untuk dilakukan analisis statistik.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form* dengan skala Likert lima poin. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk menguji pengaruh *Work-Life Balance* dan *Mental Health Support* terhadap *Turnover Intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik, yaitu individu kelahiran 1997–2012 yang saat ini mendominasi pasar tenaga kerja di berbagai sektor. Generasi ini dikenal mengutamakan fleksibilitas kerja, work-life balance, serta perhatian terhadap kesehatan mental.

Kabupaten Gresik dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan kawasan industri utama di Jawa Timur dengan penyerapan tenaga kerja muda yang tinggi, sehingga tuntutan kerja berpotensi mempengaruhi kondisi emosional dan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini menganalisis pengaruh Work-Life Balance (X1) dan Dukungan Kesehatan Mental (X2) terhadap Turnover Intention (Y). Subjek penelitian dibatasi pada karyawan Generasi Z berusia 18–27 tahun yang bekerja atau berdomisili di Gresik dengan masa kerja minimal tiga bulan. Pembatasan ini relevan karena Generasi Z cenderung memiliki tingkat turnover intention yang tinggi akibat tingginya ekspektasi terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Deskripsi dan Karakteristik Identitas Responden

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner selama 30 hari dan berhasil memperoleh 72 responden. Instrumen kuesioner mencakup kriteria responden, data demografis, serta indikator setiap variabel penelitian. Seluruh data yang terkumpul diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Berdasarkan hasil tabulasi data kuesioner, seluruh responden telah memenuhi kriteria sampel, yaitu termasuk Generasi Z (kelahiran 1997–2012) serta berdomisili atau bekerja di Kabupaten Gresik. Oleh karena itu, seluruh responden dinyatakan layak dijadikan sampel penelitian. Seluruh responden (100%) memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, sehingga dapat digunakan sebagai sampel definitif dalam penelitian ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan data, dari total 72 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang (80,56%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 14 orang (19,44%). Dominasi responden perempuan menunjukkan adanya ketimpangan proporsi jenis kelamin, namun seluruh data tetap memenuhi kriteria inklusi. Dengan demikian, data yang diperoleh tetap representatif dan valid untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance (X1) dan Mental Health Support (X2) terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Hasil pengelompokan responden menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki status sebagai karyawan tetap, yaitu sebanyak 24 orang (33,33%). Selanjutnya diikuti oleh pekerja part-time sebanyak 19 orang (26,39%), karyawan kontrak 13 orang (18,06%), magang 8 orang (11,11%), serta pekerja freelance dan kategori pekerjaan lainnya masing-masing sebanyak 4 orang (5,56%). Keberagaman status pekerjaan ini mencerminkan variasi bentuk hubungan kerja yang dialami Generasi Z, sehingga memberikan gambaran yang lebih

komprehensif terkait persepsi terhadap Work-Life Balance, dukungan kesehatan mental, dan kecenderungan Turnover Intention.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil klasifikasi masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 3–6 bulan, yaitu sebanyak 33 orang (45,83%). Responden dengan masa kerja lebih dari 2 tahun berjumlah 19 orang (26,39%), diikuti masa kerja 7–12 bulan sebanyak 16 orang (22,22%), dan masa kerja 1–2 tahun sebanyak 4 orang (5,56%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pekerja dengan masa kerja relatif singkat, yang mencerminkan kondisi Generasi Z sebagai kelompok tenaga kerja yang aktif memasuki dunia kerja. Variasi masa kerja ini berpotensi memengaruhi persepsi terhadap keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan kesehatan mental, serta niat untuk berpindah kerja (Turnover Intention).

Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Setiap item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,40 ($r > 0,40$) serta nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pernyataan pada variabel Work-Life Balance (X1), Dukungan Kesehatan Mental (X2), dan Turnover Intention (Y) memiliki nilai r -hitung yang lebih besar dibandingkan r -tabel sebesar 0,2319 serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki validitas konstruk yang baik dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, pengujian dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel penelitian berada di atas batas minimum 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian bersifat reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance (X1) dan Dukungan Kesehatan Mental (X2) terhadap Turnover Intention (Y).

Tabel 1. Hasil uji analisis regresi linier berganda

Model	B	Sig
Constant	3,929	0,000
Work-Life Balance	-0,082	0,058
Dukungan Kesehatan Mental	0,007	0,880

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 3,929 + (-0,082)(X1) + 0,007(X2)$$

Yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 3,929 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti ketika variabel X1 dan X2 bernilai nol, maka Turnover Intention berada pada tingkat tersebut.
2. Variabel Work-Life Balance (X1) memiliki koefisien regresi sebesar $-0,082$ dengan nilai signifikansi 0,058. Nilai ini menunjukkan arah pengaruh negatif terhadap Turnover Intention, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
3. Sementara itu, variabel Dukungan Kesehatan Mental (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,007 dengan nilai signifikansi 0,880. Hasil ini mengindikasikan bahwa Dukungan Kesehatan Mental tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa secara parsial baik Work-Life Balance maupun Dukungan Kesehatan Mental belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik.

Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur statistik untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel berdasarkan hasil analisis data. Pengambilan keputusan dilakukan melalui pengujian hipotesis nol (H_0) dengan tingkat signifikansi 0,05. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F (simultan), uji t (parsial), serta koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance (X1) dan Dukungan Kesehatan Mental (X2) secara simultan terhadap Turnover Intention (Y).

Tabel 2. Hasil Uji f

Model	F	Sig
Regression	2,296	0,108
Residual		
Total		

Hasil pengujian menunjukkan nilai F Hitung sebesar 2,296 dengan tingkat signifikansi 0,108. Dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden dan dua variabel independen, diperoleh nilai F Tabel sebesar 3,13. Karena nilai F Hitung lebih kecil dari Ftabel ($2,296 < 3,13$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance dan Dukungan Kesehatan Mental secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan ditolak.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan nilai t tabel sebesar 1,99495.

1. Variabel Work-Life Balance (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $-1,926$ dengan tingkat signifikansi 0,058. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.
2. Variabel Dukungan Kesehatan Mental (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,151 dengan tingkat signifikansi 0,880. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya, Dukungan Kesehatan Mental tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,250	0,062	0,035

Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,062. Hal ini berarti bahwa Work-Life Balance dan Dukungan Kesehatan Mental mampu menjelaskan variasi Turnover Intention sebesar 6,2%, sedangkan 93,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik tergolong rendah, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi variabel tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik

Berdasarkan hasil analisis, Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,058 ($> 0,05$), sehingga hipotesis pertama ditolak. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah negatif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi niat keluar kerja, karena karyawan Generasi Z kemungkinan lebih mempertimbangkan faktor lain seperti kompensasi, peluang pengembangan karier, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rilantiana et al. (2022) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai signifikansi 0,53 ($> 0,05$) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Dengan demikian, Work-Life Balance tidak mempengaruhi Turnover Intention melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Dukungan Kesehatan Mental terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Kesehatan Mental tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,880 ($> 0,05$), sehingga hipotesis kedua ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan kesehatan mental yang diberikan perusahaan belum menjadi faktor penentu utama dalam keputusan karyawan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya. Meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk dukungan kesehatan mental, karyawan Generasi Z cenderung mempertimbangkan faktor lain yang lebih dominan, seperti kompensasi, peluang karir, beban kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, serta kesempatan memperoleh pekerjaan yang lebih baik.

Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal et al. (2024) yang menyatakan bahwa dukungan kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan hasil ini diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, konteks organisasi, serta lokasi penelitian. Karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik memiliki preferensi dan pertimbangan kerja yang berbeda, sehingga dukungan kesehatan mental saja belum cukup mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau keluar dari organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan Dukungan Kesehatan Mental terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum menjadi faktor utama yang mendorong karyawan Generasi Z untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, Dukungan Kesehatan Mental juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan kesehatan mental yang diberikan oleh perusahaan belum menjadi pertimbangan utama bagi karyawan dalam mengambil keputusan untuk bertahan atau mengundurkan diri. Secara simultan, *Work-Life Balance* dan Dukungan Kesehatan Mental juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini mengisyaratkan bahwa niat berpindah kerja pada karyawan Generasi Z kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, namun masih memiliki beberapa keterbatasan. Cakupan penelitian terbatas pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Gresik, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada generasi maupun wilayah lain dengan karakteristik yang berbeda. Selain itu, jumlah responden yang relatif terbatas, yaitu 72 orang, belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi karyawan Generasi Z di berbagai sektor pekerjaan. Keterbatasan lainnya terletak pada variabel penelitian yang hanya mencakup *Work-Life Balance* dan Dukungan Kesehatan Mental, sementara *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, beban kerja, stres kerja, komitmen

organisasi, serta peluang pengembangan karier. Penggunaan kuesioner yang diisi secara mandiri juga berpotensi menimbulkan subjektivitas responden dalam memberikan jawaban.

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, disarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi Turnover Intention sehingga dapat menghasilkan model penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah dan sektor industri serta meningkatkan jumlah responden agar hasil penelitian lebih representatif dan memiliki daya generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnisya, M. D., & Aulia, P. (2022). The Influence of Work-Life Balance on Employee' s Turnover Intention (Case Study in Head Office Perum BULOG Jakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(1), 83–94. <https://doi.org/10.31253/pe.v20i1.865>
- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). Analisis Burnout dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention di Masa Pandemi Covid-19. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 288–302. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i3.2092>
- Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499–510.
- Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association.
- Hasanah, R., & Sandiasih, K. M. (2024). " Pentingnya Kesehatan Mental": Mengkaji Hubungan Kesehatan Mental Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup. *Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi*, 4(2), 171–182. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v4i2.4990>
- Hulu, I. P. J., Siregar, S. K., & Teta, B. (2025). Pengaruh Mental Health dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Kota Medan. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(3), 214–226.
- Iqbal, J., Hashmi, Z. F., Asghar, M. Z., Rehman, A. U., & Järvenoja, H. (2024). Impact of petty tyranny on employee turnover intentions: The mediating roles of toxic workplace environment and emotional exhaustion in academia. *Behavioral Sciences*, 14(12), 1218.
- Kemenkes RI. (2021). *Pedoman Penanganan Kesehatan Jiwa di Tempat Kerja*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Rahmatullah, S., Juningsih, E. H., & Rachmawati, S. (2023). Prediksi nilai akademik peserta didik di masa pandemi covid-19 dengan regresi linier berganda. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 112–123.

- Rilantiana, R., Pradana, B. Y. P., & Ilmawan, M. D. (2022). Memahami Mental Kerja Karyawan Melalui Analisa Worklife Balance Pada Turnover Intention Di Perrguruan Tinggi Swasta Di Bawah BUMN Gresik. *Jurnal Manajerial*, 9(02), 168–185.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- WHO. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. World Health Organization.