



Pengaruh Workload Dan Mental Health Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Perusahaan Telekomunikasi Di Kota Jakarta

Feby Utami Ningrum¹, Lukman Cahyadi²

Program Manajemen, Universitas Esa Unggul, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: 199103242023212037@uin-suka.ac.id

Article received: 15 September 2025, Review process: 25 September 2025

Article Accepted: 10 Oktober 2025, Article published: 17 Desember 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of workload and mental health on turnover intention among Generation Z employees at PT. Rizki Prima Sakti. A deductive quantitative approach was employed, utilizing a survey questionnaire distributed online, with a total sample of 115 respondents. The data were analyzed using PLS-SEM to evaluate the relationships between variables and to measure both direct and indirect effects. The findings indicate that workload has a positive impact on both mental health and turnover intention. A high workload, while challenging, can positively affect mental health if managed well, but it also increases the intention to leave the job. Mental health was found to have a negative impact on turnover intention, with employees who have better mental health being more satisfied with their jobs and less likely to consider leaving. This study recommends that companies implement more effective workload management and comprehensive mental health programs to reduce turnover intention. Suggestions for future research include using different analytical tools such as SEM Amos or Lisrel, as well as expanding the sample size to achieve more generalizable results.

Keywords: Generation Z employees, Workload, Mental Health, Turnover Intention.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh workload dan mental health terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di PT. Rizki Prima Sakti. Pendekatan kuantitatif deduktif digunakan dengan metode survei kuesioner yang disebarakan secara online, dengan total sampel sebanyak 115 responden. Data dianalisis menggunakan PLS-SEM, untuk mengevaluasi hubungan antar variabel serta mengukur efek langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workload memiliki pengaruh positif terhadap mental health dan turnover intention. Beban kerja yang tinggi, meskipun menantang, dapat berdampak positif pada kesehatan mental jika dikelola dengan baik, namun juga meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja. Mental health ditemukan memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, di mana karyawan dengan kesehatan mental yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk keluar. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk menerapkan manajemen beban kerja yang lebih efektif dan program kesehatan mental yang komprehensif guna mengurangi turnover intention. Saran untuk penelitian

selanjutnya adalah menggunakan alat analisis yang berbeda seperti SEM Amos atau Lisrel, serta memperluas jumlah responden untuk mendapatkan hasil yang lebih generalisasi.

Kata Kunci: Karyawan generasi Z, Beban Kerja, Kesehatan Mental, Niat Berpindah.

PENDAHULUAN

Perkembangan budaya kerja saat ini mengalami perubahan yang cukup signifikan. Salah satunya meningkatnya teknologi dan informasi juga mempengaruhi perubahan budaya kerja tersebut (Setiawan, 2018). Menurut penelitian dari Susanto, I. (2018) *workload* dan *mental health* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Workload* merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena memiliki dampak signifikan terhadap *mental health* karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Karyawan dengan kategori generasi Z saat ini tengah menjadi sorotan, dikarenakan karyawan generasi Z memiliki kecenderungan tidak dapat bertahan dengan *workload* yang tinggi. Generasi Z sebagai generasi yang tumbuh di era *digital* dengan akses informasi yang luas, cenderung lebih peka terhadap isu-isu kesehatan mental Edmawati *et al.* (2022). Menurut penelitian Musa & Tawe (2023), mereka cenderung mencari keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta menginginkan lingkungan kerja yang mendukung *mental health*. Budaya kerja yang mengabaikan aspek ini cenderung meningkatkan ketidakpuasan dan akhirnya menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

Generasi Z lebih menghargai fleksibilitas dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung memilih perusahaan yang menawarkan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, seperti opsi *work-from-home* atau jadwal kerja yang fleksibel dan generasi Z sadar akan pentingnya *mental health*. Mereka mencari perusahaan yang memiliki kebijakan yang mendukung *mental health*, seperti program konseling, pelatihan *mindfulness*, dan kegiatan-kegiatan yang mempromosikan kesejahteraan (Caron & Markusen, 2016). Menurut penelitian Rimadhani, (2024) generasi Z sangat menghargai kolaborasi dan inklusif. Mereka menginginkan lingkungan kerja dimana ide dan kontribusi mereka diakui dan dihargai. Budaya yang kolaboratif dan inklusif membuat karyawan merasa menjadi bagian dari tim, yang dapat mengurangi beban kerja individu karena adanya dukungan dari rekan kerja. Ini juga mengurangi stres yang berasal dari konflik interpersonal dan meningkatkan kepuasan kerja, yang menurunkan *turnover intention*.

Tingginya *workload* pada perusahaan telekomunikasi membutuhkan karyawan yang cekatan. Sehingga perusahaan telekomunikasi tersebut banyak mempekerjakan karyawan dengan usia rentang usia 18 - 27 tahun (generasi Z). Karyawan khususnya pada generasi Z sering kali menghadapi situasi atau tugas yang menimbulkan masalah, seperti tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan pada akhirnya mengakibatkan terjadinya *turnover* (Liu & Lo, 2018). Menurut Sundari & Meria, (2022) seorang karyawan yang mengalami tekanan dengan pekerjaannya karena mengalami suatu pekerjaan yang berlebihan sehingga dapat mengakibatkan kejenuhan pada diri karyawan yang

dikarenakan melakukan pekerjaan terlalu sulit bagi karyawan tersebut. Dengan demikian generasi Z ini perlu memiliki *mental health* yang baik agar mampu menghindari stres maupun depresi dalam melakukan pekerjaannya (Herdiany *et al.* 2023).

Keberhasilan kinerja perusahaan ditentukan juga oleh *workload* karyawannya. Karena, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian kesuksesan perusahaan dan perusahaan juga harus memperhatikan *mental health* karyawan. Kinerja perusahaan akan meningkat, namun hal tersebut juga dibarengi dengan peningkatan *workload* karyawannya, ditambah lagi faktor keterbatasan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut juga memiliki dampak meningkatnya *turnover intention* (Hasnah *et al.* 2018). Tingginya *turnover intention* tidak hanya berpotensi merugikan perusahaan dari segi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga dapat mempengaruhi moral dan motivasi karyawan yang tersisa. Menurut penelitian Retnowati & Putra, (2023) dengan memahami faktor-faktor penyebab *turnover intention*, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya, mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan *workload* berpengaruh positif terhadap *mental health*. Dalam penelitian dari Herdiany *et al.* (2023) juga mengungkapkan *workload* berpengaruh positif terhadap *mental health*. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Song *et al.* (2021) mengungkapkan *mental health* berhubungan negatif terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Raisita (2021) juga mengungkapkan *mental health* berhubungan negatif terhadap *turnover intention*. Dan juga berbeda dengan penelitian Riani & Putra, (2017) mengungkapkan *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian dari Widiawati *et al.* (2017) mengatakan bahwa *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini melanjutkan hasil penelitian sebelumnya. Namun untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah memodifikasi variabel dari penelitian sebelumnya yang dimana variabel sebelumnya menggunakan *burnout* menjadi *mental health*. Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek dalam penelitian ini belum pernah digunakan dalam penelitian penelitian sebelumnya. Objek dalam penelitian ini yaitu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi. Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini untuk mengukur tingkat *turnover intention* karyawan generasi Z di perusahaan telekomunikasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat deduktif dengan menjelaskan adanya pengaruh hubungan variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y). Variabel yang menjadi fokus penelitian ini mencakup *workload* (X1), *mental health* (X2), dan *turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini, data yang diperlukan untuk dianalisis berasal dari data primer yang terhimpun melalui survei kuesioner pada *google form* yang disebarluaskan secara *online*.

Metode pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner kemudian skala likert digunakan dengan memasukkan empat pilihan jawaban yaitu, sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (ST). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *workload* (X), variabel *mental health* (X) dan *turnover intention* (Y). Pengukuran variabel *workload* diadopsi dari yang terdiri dari 10 pernyataan. Variabel *mental health* diadopsi dari yang terdiri dari 6 pernyataan. Variabel *turnover intention* yang terdiri dari 7 pernyataan. Total pengukuran berjumlah 23 pernyataan yang dapat dilihat pada *operasional variabel* pada lampiran 2 dan kuesioner pada lampiran 3. Pengukuran dilakukan dengan skala likert 1-4 (1 = sangat tidak setuju dan 4 = sangat setuju).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Rizki Prima Sakti. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* dimana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Penelitian ini mengambil sampel dengan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel yang sudah ditetapkan kriterianya yang memiliki hubungan dengan populasi (Yadav *et al.* 2019).

Kriteria pemilihan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan dari PT. Rizki Prima Sakti dengan minimal pengalaman bekerja selama 6 bulan dan berusia 18 sampai dengan 27 tahun. Jumlah sampel minimum yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah lima kali dari jumlah pertanyaan yang dianalisis mengikuti rumus (Hair *et al.* 2021). Terdapat 23 pernyataan dalam kuesioner penelitian ini sehingga jumlah minimum sampel yang dibutuhkan adalah (23×5) 115 responden.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) untuk menganalisa hubungan antar variabel serta mengukur *direct effect* dan *indirect effect* pada satu variabel terhadap variabel lainnya, dimana dalam menganalisis data terdapat dua tahap yang pertama evaluasi model pengukuran (*outer model*). Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan Uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *reliabilitas* atas seluruh variabel *laten*. Uji *Convergent Validity* (validitas konvergen) menggunakan kriteria nilai *loading factor* $\geq 0,70$, akan tetapi nilai *loading* 0,60 sampai 0,7 masih dapat diterima dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai $>0,50$ (Hair *et al.* 2021). Hair *et al.* (2021) menambahkan untuk validitas diskriminan dengan menggunakan pedoman nilai *Fornell-Larcker criterion* yaitu nilai dari akar pangkat dua AVE untuk setiap konstruk harus lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Sedangkan untuk menguji reliabilitas pada data kuesioner dengan syarat *reliable* jika nilai dari *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CS) $>0,70$ (Hair *et al.* 2021).

Kriteria untuk menguji koefisien determinasi (*R-square*), jika nilai *R-square* 0.75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R-square* 0,50 termasuk ke dalam kategori *moderate* dan nilai *R-square* 0,25 termasuk kategori lemah (Hair *et al.* 2021). Menurut Haryono (2016) untuk melihat suatu hubungan signifikansi atau tidak, dapat dilihat dari nilai *probability* (t-tabel) dan t-statistik. Hipotesis didukung apabila nilai t-statistik melebihi t-tabel. Dengan begitu hipotesis dapat diterima apabila mempunyai nilai signifikansi dibawah 0,05 dan t-statistik.

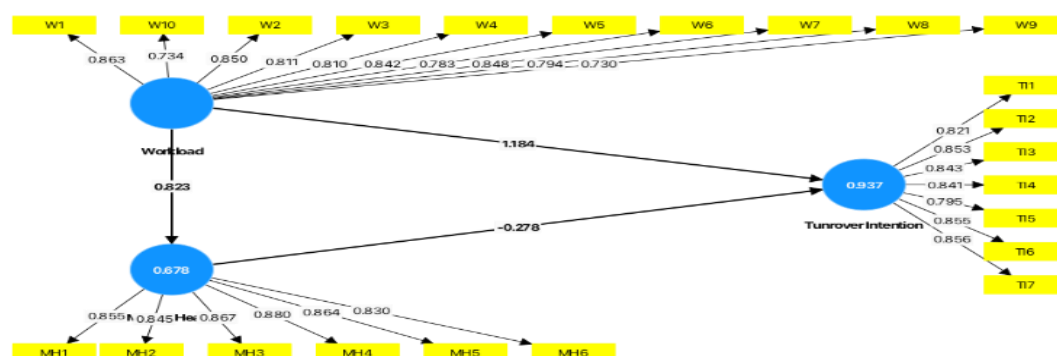
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner melalui *Google Form* terkumpul sebanyak 115 responden. Responden yang bekerja karyawan yang telah bekerja selama 6 bulan di PT. Rizki Prima Sakti 115 orang (100%). Selain itu, responden paling banyak berjenis laki – laki berjumlah 92 orang (80%) dan usia 21 – 24 tahun mendominasi dalam penelitian ini dengan jumlah 55 orang (47,8%). Sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA yang berjumlah 77 orang (67%) dan sebagian besar responden masa kerja selama 1 tahun yang berjumlah 48 orang 41.7%. (Hasil dapat dilihat pada Lampiran 5).

Pengukuran Outer Model

Dalam studi ini, menguji validitas dan reliabilitas model pengukuran reflektif berdasarkan penelitian oleh Hair *et al.* (2021) yang menetapkan bahwa nilai *loading factor* harus lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengukur suatu pernyataan pada kuesioner yang akan digunakan untuk mengukur indikator dan variabel yang diteliti. Terdapat 23 pernyataan yang diuji dalam penelitian ini. Analisis *Outer loading* untuk mengetahui besar korelasi antara indikator dengan konstruk latennya sehingga dapat ditentukan apakah indikator tersebut valid atau tidak valid. Suatu indikator dapat dikatakan valid apabila nilai *loading factor* > 0,70.



Sumber : Data diolah penulis, 2024

Gambar 1. Outer Model

Berdasarkan gambar *outer loading* diatas, seluruh indikator sebanyak 23 pernyataan dari kuesioner adalah valid karena nilainya > 0,70. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner sudah tepat untuk mengukur masing-masing variabel. (Hasil dapat dilihat pada Lampiran 6).

Tabel 1. *Average Variance Extracded (AVE)*

	Average variance extracted (AVE)
Workload	0.653

<i>Mental Health</i>	0.734
<i>Turnover Intention</i>	0.702

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Hasil AVE dapat membuktikan bahwa kemampuan variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE maka menunjukkan semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan nilai indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Suatu instrument dikatakan memenuhi pengujian *convergent validity*, apabila mempunyai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,50. Berdasarkan hasil data diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai AVE di atas kriteria minimum yaitu 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada penelitian ini sudah baik.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
<i>Workload</i>	0.940	0.941
<i>Mental Health</i>	0.928	0.929
<i>Turnover Intention</i>	0.929	0.929

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Selanjutnya, peneliti mengevaluasi reliabilitas dengan memeriksa apakah koefisien *Cronbach Alpha* melebihi ambang batas 0,5, untuk menilai konsistensi internal alat ukur yang digunakan. Variabel *Workload* menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,653, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Begitu juga dengan variabel *Mental Health* yang menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,734, menandakan reliabilitas yang tinggi. Variabel *Turnover Intention* menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,702, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Dengan nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi 0,5 pada semua variabel, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Rincian lengkap dari hasil uji statistik dapat ditemukan dalam lampiran 6 dan 7.

Pengukuran Inner Model

Tahap selanjutnya yaitu *Inner model* dengan menentukan pada nilai *R-square*, bila *R-square* berada pada nilai 0,75, 0,50, 0,25 bisa disimpulkan sehingga *inner model* tersebut kuat, *moderate* dan lemah. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis digunakan standar *T-statistic* dengan $>1,96$, dan *P-value* $<0,05$ dan tahap terakhir untuk menentukan model *fix* dengan ketentuan nilai SRMR $<0,1$.

Tabel 3. R-Square

	R-square	R-square adjusted
<i>Mental Health</i>	0.678	0.675
<i>Tunrover Intention</i>	0.937	0.936

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Model Fit

Model *fit* adalah nilai yang menunjukkan tingkat kesesuaian untuk keseluruhan pada suatu model yang dapat dihitung dengan nilai residual pada suatu model yang diprediksi dengan membandingkannya dengan data yang sesungguhnya. Berikut hasil penelitiannya :

Tabel 4. Model Fit

	Saturated model	Estimated model
<i>SRMR</i>	0.090	0.090
<i>d_ ULS</i>	2.211	2.211
<i>d_ G</i>	2.237	2.237
<i>Chi-square</i>	1455.628	1455.628
<i>NFI</i>	0.669	0.669

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui nilai *Standardized Root Mean Square (SRMR)* sebesar $0,090 < 0,1$ maka dapat dinyatakan model fit. Selanjutnya Nilai *Normed Fit Index (NFI)* sebesar 0,669 atau 66,9% sehingga dapat di simpulkan bahwa model struktural yang didapatkan memiliki prediksi relevansi.

Uji Hipotesis

Suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak dengan melihat nilai signifikansi dari *T-statistic*, dan *P-value*. Hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistic* lebih besar dibandingkan *T-tabel* 1,96 (5%) dan nilai *P-value* harus lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipot esis	Pernyat aan Hipotesi s	Origi nal sample (O)	T statistics (O/STDE V)	P valu es	Keteran gan	Kesimp ulan
------------	------------------------	----------------------	---------------------------	-----------	-------------	-------------

H1	<i>Workload</i> berpengaruh langsung secara positif terhadap <i>mental health</i>	0.823	14.792	0.000	Data mendukung hipotesis	H1 diterima
H2	<i>Mental health</i> berpengaruh langsung secara negatif terhadap <i>turnover intention</i>	-0.278	3.274	0.001	Data mendukung hipotesis	H2 diterima
H3	<i>Workload</i> berpengaruh langsung secara positif terhadap <i>turnover intention</i>	1.184	18.262	0.000	Data mendukung hipotesis	H3 diterima

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Pada analisis pertama, *workload* berpengaruh positif terhadap *mental health* yang dilihat dari nilai T-statistic $14.792 > 1,96$ dan nilai signifikan P-value $0,00 < 0,05$.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *workload* yang dirasakan oleh karyawan semakin kuat *mental health* yang dimiliki karyawan. Selanjutnya, pada analisis kedua, *mental health* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dapat dilihat dari hasil Original sample (O) 0.278 yang bertanda negatif, T-statistic $3.274 > 1,96$ dan nilai signifikan P-value $0,001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan semakin kuat *mental health* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *mental health* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Pada analisi ketiga, *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover*

intention dengan nilai *T statistic* $18.262 > 1,96$ dan nilai signifikan *P-value* $0,00 < 0.05$. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *workload* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan analisis tabel diatas dapat kesimpulan bahwa dari 3 hipotesis yang ada terdapat 3 hipotesis diterima. Adapun 3 hipotesis yang diterima adalah H1. H2. dan H3.

Dalam penelitian ini *workload* memiliki pengaruh positif terhadap *mental health*. Semakin tinggi beban yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja, maka dapat memengaruhi *mental health* seseorang. Divisi *back office* dan *project* lapangan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, terutama dalam memastikan operasional berjalan lancar dan proyek dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan sukses. *Workload* di perusahaan telekomunikasi dapat memiliki pengaruh positif terhadap *mental health* jika dikelola dengan baik. *Workload* yang menantang dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan, serta memberikan kesempatan untuk berkembang, yang mendukung *mental health*. Selain itu, jika *workload* terkait dengan tujuan yang jelas dan diberikan penghargaan yang memadai, serta didukung oleh manajemen yang responsif, maka beban kerja tersebut bisa memperkuat motivasi dan kesejahteraan karyawan. Dengan pengelolaan yang tepat, *workload* dalam sektor ini dapat mendukung *mental health* yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan karakteristik responden yang sebagian besar merupakan karyawan generasi Z yang lama bekerja 1-3 tahun dan berumur 21 - 27 tahun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Pedroso *et al.* (2020) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *workload* dengan *mental health*.

Selanjutnya, *mental health* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya jika semakin kuat *mental health* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Dan semakin rendah *mental health* yang dirasakan oleh karyawan, maka meningkatkan niat karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Karyawan khususnya pada generasi Z dengan *mental health* yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik dan merasa lebih terhubung dengan tujuan dan nilai perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi keinginan untuk mencari peluang lain. Karyawan dengan *mental health* yang baik biasanya lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa lebih mampu berkontribusi secara efektif dan lebih puas dengan pencapaian mereka, yang dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang sehat secara mental memiliki fleksibilitas yang lebih baik dalam menghadapi masalah. Hal ini sangat menggambarkan karakteristik dan budaya generasi Z dalam bekerja seperti kolaboratif, inklusif, dan fleksibel.

Sebaliknya, karyawan yang merasa *mental health* mereka terganggu karena faktor hubungan sosial yang kurang baik, mereka lebih cenderung untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan. Ketidakmampuan untuk membangun hubungan yang bermakna di tempat kerja dapat membuat mereka merasa tidak nyaman, tidak bahagia, dan pada akhirnya ingin mencari lingkungan

kerja yang lebih suportif. Faktor pendukung lainnya ketika generasi Z merasa terasing atau tidak memiliki teman dekat di tempat kerja, hal ini dapat meningkatkan ketidakpuasan dan stres, mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan Song *et al.* (2021); Raisita (2021) mengemukakan hubungan negatif antara *mental health* dan *turnover intention*.

Selanjutnya, *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya *workload* yang semakin tinggi, ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), khususnya generasi Z dikenal sebagai generasi yang menghargai pekerjaan yang bermakna, fleksibilitas, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketika mereka dihadapkan pada *workload* yang monoton, dengan tugas yang sama setiap hari, dan tekanan untuk mencapai target, hal ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka dan jika *workload* terlalu tinggi atau terlalu rutin, ini dapat menyebabkan stres, kebosanan, dan kelelahan. Mereka merasa pekerjaan mereka tidak memiliki variasi atau tantangan yang menarik, yang bisa mengurangi motivasi dan kepuasan kerja. Namun untuk karyawan yang berusia lebih dari 27 tahun mungkin merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan meskipun menghadapi *workload* yang tinggi karena faktor-faktor seperti stabilitas keuangan, kesetiaan terhadap perusahaan, kurangnya alternatif pekerjaan yang memadai, tanggung jawab keluarga, posisi senior, kompensasi dan manfaat yang menguntungkan, serta kenyamanan psikologis dan kebiasaan kerja. Selain itu, mereka mungkin juga melihat tantangan saat ini sebagai peluang untuk pertumbuhan pribadi atau profesional yang tidak tersedia di tempat lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan Suputra *et al.*, (2019); Ratnasari & Lestari, (2020) bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *mental health*. Beban kerja yang menantang, memberikan kesempatan untuk berkembang, terkait dengan tujuan yang jelas, serta diimbangi dengan penghargaan dan dukungan manajemen yang baik, dapat meningkatkan kepuasan, kepercayaan diri, dan *mental health* positif karyawan. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa *mental health* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan jika semakin kuat *mental health* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin menurunkan niat karyawan untuk keluar dari Perusahaan (*turnover intention*). Dan semakin rendah *mental health* yang dirasakan oleh karyawan, maka meningkatkan niat karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Karyawan generasi Z dengan *mental health* yang baik cenderung merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka, menghadapi tantangan dengan lebih baik, dan memiliki motivasi yang tinggi, yang mengurangi keinginan mereka untuk mencari peluang kerja lain. Sebaliknya, mereka yang mengalami gangguan *mental health* akibat hubungan sosial yang kurang baik atau merasa terasing cenderung merasa tidak nyaman dan tidak bahagia, yang dapat meningkatkan ketidakpuasan dan mendorong mereka untuk

mencari lingkungan kerja yang lebih suportif. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. *Workload* yang tinggi, terutama jika bersifat monoton dan disertai tekanan untuk mencapai target, dapat berdampak negatif pada kesejahteraan generasi Z, yang cenderung menghargai fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. *Workload* yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kebosanan, dan kelelahan, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Keterbatasan dalam penelitian ini menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan alat analisis selain *smart PLS* seperti SEM Amos dan Lisrel dengan penambahan jumlah responden.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workload* dan *mental health* terhadap *turnover intention*. Bagian *back office* dan *project* lapangan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, terutama dalam memastikan operasional berjalan lancar dan proyek dapat diselesaikan dengan sukses. Dilihat dari *workload* di perusahaan PT. Rizki Prima Sakti membuat karyawan merasa terbebani dalam menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan generasi Z, terutama yang bekerja di bagian *back office* dan *project* lapangan, memiliki variasi yang cukup. Meningkatkan variasi pekerjaan dapat membantu mengurangi kebosanan dan monoton, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Mengingat bahwa tekanan untuk mencapai target dapat menjadi sumber stres, perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan target yang realistis dan memungkinkan fleksibilitas dalam cara karyawan mencapai target tersebut. Pemberian otonomi yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas juga dapat membantu mengurangi tekanan dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan. Selanjutnya, pada *mental health* mengembangkan program *mental health* yang komprehensif, termasuk konseling, pelatihan manajemen stres, dan inisiatif kesejahteraan di tempat kerja, akan sangat penting untuk menjaga *mental health* karyawan generasi Z. Perusahaan dapat menyediakan akses ke layanan konseling atau membentuk kelompok dukungan internal. Untuk mengatasi masalah kurangnya hubungan sosial yang baik, PT. Rizki Prima Sakti dapat mengadakan lebih banyak kegiatan *team-building*, baik formal maupun informal. Mendorong interaksi antar-karyawan di luar pekerjaan dapat membantu membangun hubungan yang lebih kuat dan mengurangi perasaan terasing. Terakhir, *turnover intention* perusahaan harus menyediakan pelatihan untuk karyawan mengenai keterampilan *interpersonal* dan komunikasi yang efektif. Ini dapat membantu membangun hubungan yang lebih baik antara rekan kerja dan mengurangi ketidakpuasan yang disebabkan oleh sikap dan perilaku negatif. Lalu melakukan program *mentoring* di mana karyawan senior dapat memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan generasi Z. Ini dapat membantu membangun hubungan yang lebih positif dan memberikan dukungan sosial yang mereka butuhkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aini, A., Utari, D., Fithri, N. K., & Hardy, F. R. (2021). Hubungan Kebisingan Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Di Pt. Duraquipt Cemerlang. *Journal Of Community Mental Health And Public Policy*, 4(1), 37–48.
- Amstrong, M. (2016). Handbook Of Human Resources Management Practice. In M. Zeuch (Ed.), *Handbook Of Human Resources Management* (10th Editi). Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7>
- Anshari, H., & Kuncoro, E. A. (2013). *Analisis Pengaruh Organizational Justice Dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Pada Divisi Hrd Pt. Indosat, Tbk.* Thesis Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Belete, A. (2018). Turnover Intention Influencing Factors Of Employees: An Empirical Work Review. *Journal Of Entrepreneurship & Organization Management*, 5(7), 23–31.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work-Life Balance: Definitions, Causes, And Consequences. *Handbook Of Socioeconomic Determinants Of Occupational Health: From Macro-Level To*
- Caron, J., & Markusen, J. R. (2016). *Strategi Dan Sumber Daya Untuk Meningkatkan Kesehatan Mental Dikalangan Anak Sekolah Dan Mahasiswa.* 1–23.
- Edmawati, M. D., Susanto, B., Maulana, M. A., & Kumalasari, R. (2022). Psychological First Aid Training Untuk Meningkatkan Mental Health Awareness Pada Remaja Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Terapan Abdimas*, 8(1), 1–11.
- Fahamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Di Instalasi Csd Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, 6(1), 107. <https://doi.org/10.20473/Ijosh.V6i1.2017.107-115>
- Fukui, S., Rollins, A. L., & Salyers, M. P. (2020). Characteristics And Job Stressors Associated With Turnover And Turnover Intention Among Community Mental Health Providers. *Psychiatric Services*, 71(3), 289–292. <https://doi.org/10.1176/Appi.Ps.201900246>
- Harini, S., Sudarijati, S., & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment And Employee Performance Of Housekeeping. *International Journal Of Latest Engineering And Management Research (Ijlemr)*, 3(10), 15–22.
- Hasnah, S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerahkabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), 256–263.
- Herdiany, A. P., Komariah, K., & Mulia Z, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Berlebih Dan Konflik Kerja Terhadap Kesehatan Mental Karyawan. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 7(1), 547–551. <https://doi.org/10.31539/Costing.V7i1.6682>
- 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), 7.
- Juniati, F. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pt

-
- Sinar Sosro Kpb Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 6(3), 148–156.
- Liu, H.-L., & Lo, V. (2018). An Integrated Model Of Workload, Autonomy, Burnout, Job Satisfaction, And Turnover Intention Among Taiwanese Reporters. *Asian Journal Of Communication*, 28(2), 153–169.
- Merighi, J. R., Browne, T., & Keenan, S. (2009). Emotional Exhaustion And Workload Demands Of Kidney Transplant Social Workers. *Journal Of Nephrology Social Work*, 32(32), 32–36.
- Musa, C. I., & Tawe, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1651–1660. <https://doi.org/10.54443/Sinomika.V1i6.920>
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two Decades Of Self-Leadership Theory And Research. *Journal Of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Ningsih, L. K., & Djumali, M. P. (2020). *Kejenuhan Belajar Masa Pandemi Covid-19 Siswa Smta Di Kedungwungu Indramayu*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pedroso, T. G., Pedrão, L. J., & Perroca, M. G. (2020). Approaches To Workload In Psychiatric And Mental Health Nursing. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 73(Suppl 1), 1–9. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0620>
- Putri, A. W., Wibhawa, B., & Gutama, A. S. (2015). Kesehatan Mental Masyarakat Indonesia (Pengetahuan, Dan Keterbukaan Masyarakat Terhadap Gangguan Kesehatan Mental). *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2).
- Raisita, N. (2021). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dan Turnover Intention Pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect Of Leadership Style, Workload And Job Insecurity On Turnover Intention. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, 11(12), 299–313.
- Retnowati, E., & Putra, A. R. (2023). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2), 215–230. <https://doi.org/10.47532/Jis.V6i2.853>
- Riani, T. L. N., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Manajemen*, 6(11), 5970–5998.
- Rihan, I. (1998). What Is Human Resources Management. *Erişim Adresi: Academia*. https://www.edu/7775792/What_Is_Human_Resources_Management_
- Rimadhani, A. P. (2024). Menghadapi Perubahan Paradigma Kepemimpinan: Strategi Mengelola Generasi Z Dan Milenial Yang Berbeda. *Journal Of Knowledge And Collaboration*, 60–70. <https://ojs.arbain.co.id/index.php/jkc/article/view/17%0ahttps://ojs.arbain.co.id/index.php/jkc/article/download/17/14>
- Setiawan, D. (2018). Dampak Perkembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Budaya. *Jurnal Simbolika: Research And Learning In Communication*
-

- Study*, 4(1), 62. <https://doi.org/10.31289/Simbollika.V4i1.1474>
- Setyaningsih, P. (2023). *Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Performa Kinerja*. Kpknl Tarakan. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-tarakan/baca-artikel/16177/pengaruh-kesehatan-mental-terhadap-performa-kinerja.html>
- Song, M., Choi, H., & Hyun, S. S. (2021). MbtI Personality Types Of Korean Cabin Crew In Middle Eastern Airlines, And Their Associations With Cross-Cultural Adjustment Competency, Occupational Competency, Coping Competency, Mental Health, And Turnover Intention. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(7), 3419.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/Abdi.V3i2.785>
- Suputra, P. M. A., Yuesti, A., & Sudja, I. N. (2019). *The Effect Of Work Satisfaction, Organizational Commitment And Workload On Turnover Intention*. 2(1).
- Susanto, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pt Bintang Suryasindo Bangka. *Repository.Ubb.Ac.Id*, 19(19), 19. [http://repository.ubb.ac.id/1291/1/Bab I.Pdf](http://repository.ubb.ac.id/1291/1/Bab%20I.Pdf)
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal Of Management*, 3(3).
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R: A Workbook*. Springer Nature.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Prof. Dr. Siswoyo Haryono, Mm, Mp. (2016). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos Lisrel*.
- Suwondo & Sutanto., 2015. (2015). *Penjelasan Hasil Cek Plagiarisme 1*. 17(2).
- Yadav, S. K., Singh, S., Gupta, R., Yadav, S. K., Singh, S., & Gupta, R. (2019). Sampling Methods. *Biomedical Statistics: A Beginner's Guide*, 71–83.