



Analisis Program Support *Mental Health* Perusahaan Terhadap *Turnover* Karyawan Gen Z Pada PT Joshua

Tiara Widianingsih*, Saematur Rohmah, Dienisa Etkah Maharani Zahara, Nuraeni Qusnul Khotimah, Eteh Resa Asyifa

Universitas Swadaya Gunung Jati

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3894>

*Correspondence: Andini Febrinary Mutiasari

Email: andini.124020366@ugj.ac.id

Received: 30-10-2025

Accepted: 30-11-2025

Published: 30-12-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Retensi karyawan Gen Z menjadi tantangan krusial bagi perusahaan di era persaingan ketat, di mana kesehatan mental memengaruhi niat turnover. Berbagai faktor seperti program support mental health diyakini berperan dalam menjaga loyalitas generasi muda. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara kondisi kesehatan mental yang baik didukung program perusahaan dengan penurunan kecenderungan resign karyawan Gen Z, menganalisis persepsi karyawan Gen Z di PT Joshua terhadap efektivitas dan manfaat program support mental health, menjelaskan kontribusi program tersebut dalam mengurangi niat turnover serta, memberikan rekomendasi praktis bagi PT Joshua untuk pengembangan program yang lebih relevan. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan survei, mengumpulkan data melalui kuesioner dari 50 responden karyawan Gen Z dan menganalisisnya dengan SPSS versi 30. Hasil menunjukkan bahwa program support mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan niat turnover, dengan persepsi efektivitas program sebagai faktor paling dominan, diikuti rekomendasi peningkatan aksesibilitas dan personalisasi.

Kata kunci: Kesehatan Mental, Turnover Gen Z, Program Support, Niat Resign, Retensi Karyawan, PT Joshua

Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, isu *mental health* atau kesehatan mental menjadi topik hangat yang menjadi pusat perhatian dalam dunia kerja, terlebih pada kalangan Generasi Z. Generasi Z atau Gen Z lahir sekitar tahun 1997-2022, kini Gen Z telah mengisi 12 juta posisi strategis serta siap bekerja. Tercatat bahwa 57% Gen Z telah memperoleh pekerjaan tetap berdasarkan survey yang dilakukan oleh Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2019. Kehadiran Gen Z yang mulai mendominasi dunia kerja ini tentunya membawa ekspektasi, serta tantangan baru dalam dunia profesional. Terlebih dengan sikap Gen Z yang lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), dan lingkungan kerja yang suportif serta kesehatan mental yang perlu dijaga agar tetap stabil.

Menurut World Health Organization (WHO, 2005), kesehatan mental bukan hanya ketiadaan gangguan psikologis, tetapi juga mencakup kemampuan seseorang untuk berpikir jernih, merasa nyaman dengan dirinya, dan berfungsi dengan baik dalam

kehidupan sehari-hari. Gen Z dikenal lebih terbuka membicarakan isu mental health dibanding generasi sebelumnya, namun mereka juga lebih rentan terhadap tekanan emosional.

Namun, seiring meningkatnya tekanan kerja, performa yang harus senantiasa ditingkatkan, juga budaya kerja yang menuntut untuk terus berkompetitif, membuat banyak dari Karyawan Gen Z mengalami stress, kecemasan, dan kelelahan emosional (*burnout*). (Markets, 2023) menunjukkan bahwa 91% pekerja Gen Z mengalami stress yang berkaitan dengan pekerjaan, dan hampir 98% di antaranya mengalami gejala burnout, seperti kelelahan

mental dan kehilangan motivasi. Terlebih dengan karakteristik Gen Z yang mudah “ngambek” atau sensitif terhadap tekanan kerja. Menurut pendapat ahli Kartika Amelia dari Human Care Consulting, 91 persen karyawan Gen Z di lingkungan kerja sering menghadapi tantangan kesehatan mental seperti burnout, dan 35 persen di antaranya mengalami depresi. Hal ini membuktikan bahwa Gen Z rentan mengalami gangguan mental.

Kondisi tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas, kinerja, serta keputusan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Fenomena ini disebut juga dengan fenomena *Turnover*, Menurut Saba dalam Saputra (2017) Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berbagai macam alasan mereka mengundurkan diri dari perusahaan yaitu karena merasa tidak mampu melaksanakan tugas, karena ingin mencari pengalaman kerja ditempat lain.

Tingginya fenomena ini menjadi tantangan tersendiri bagi banyak perusahaan, karena dengan tingginya angka Turnover atau pergantian karyawan dapat mengganggu stabilitas organisasi perusahaan, serta membuat beban biaya rekrutmen dan pelatihan semakin besar. Turnover intention dipandang sebagai masalah krusial bagi pihak manajemen perusahaan selama bertahun-tahun karena membawa dampak negatif bagi organisasi seperti seperti hilangnya keahlian, pengalaman dan keterampilan karyawan (Naiemah et al., 2021).

Dampak kesehatan mental yang kurang diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawan dan perusahaan menurut Xue et al. (2022):

- 1) Kelelahan emosional menyebabkan penurunan kinerja dan kualitas kerja, memicu rasa bersalah dan niat keluar kerja (turnover intention).
- 2) Penurunan kesejahteraan individu meningkatkan tekanan dan beban kerja, memperbesar risiko turnover intention.
- 3) Gangguan kesehatan mental menurunkan motivasi kerja, sering cuti, stres berkepanjangan, hingga burnout yang memicu turnover intention.
- 4) Komunikasi buruk antar rekan kerja akibat gangguan mental memperburuk sikap dan interaksi, mempercepat keputusan keluar kerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan program support mental health yang efektif untuk menjaga kesehatan mental generasi Z agar mereka tetap produktif dan loyal terhadap perusahaan.

Kajian Teori

A. Definisi Mental Health

Turnover Intention ialah wujud keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya atau keadaan karyawan dimana belum benar-benar pindah. Ciri turnover intention bisa dilihat dengan timbulnya karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan, karyawan berkeinginan mencari pekerjaan baru serta karyawan berkeinginan mencari profesi baru (Ardianto & Bukhori, 2021). Terbentuknya tingkatan turnover intention terhadap perusahaannya bisa diakibatkan dari tidak sesuainya kompensasi yang di berikan kepada karyawan di suatu perusahaan (Arta & Surya, 2017), tidak adanya peluang dalam berkarir salah satunya karena faktor usia yang menyebabkan sulitnya bersaing dengan lulusan baru dan penyebab lain karena tidak adanya kepuasan kerja sehingga karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja (Hasyim & Jayantika, 2021). Berkeinginan meninggalkan pekerjaan, mencari profesi atau mencari pekerjaan baru merupakan tanda adanya turnover intention (Ardianto & Bukhori, 2021).

B. Definisi Kesehatan Mental

Kesehatan menurut World Health Organization (WHO) didefinisikan sebagai suatu keadaan sejahtera secara fisik, mental dan bukan hanya sekedar tidak memiliki penyakit (Elsevier, 2009). Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh American Psychological Association (APA), Generasi Z memiliki tingkat stres yang lebih tinggi daripada generasi lainnya. Dikatakan hanya ada 45% Generasi Z yang memiliki kesehatan mental baik atau sangat baik. Selain itu, Generasi Z juga lebih rentan mengalami gangguan kesehatan mental seperti depresi, kecemasan, bipolar, dan ADHD. Individu yang memiliki kesehatan mental menurut Karl Menninger dalam (Dewi, 2012) adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk menahan diri, menunjukkan kecerdasan, tenggang rasa terhadap orang lain, serta memiliki sikap hidup yang bahagia. Selain itu, World Health Organization (WHO) menambahkan mengenai istilah sehat sebagai suatu keadaan fisik, mental, dan sosial yang lengkap sejahtera dan tidak semata-mata karena tidak adanya penyakit atau kelemahan (Amalia & Suryakencana, 2020) yang juga tertuang dalam jargonnya, "there is no health without mental health". Pernyataan diatas semakin memperkuat bahwa keadaan mental menjadi aspek yang perlu diperhatikan selain memperhatikan kesehatan fisik.

C. Karakteristik Gen Z

Gen Z adalah Generasi pertama yang tumbuh dengan teknologi mereka pun sangat terampil dalam penggunaannya. Mereka telah tumbuh dengan Smartphone, Internet, dan Sosial Media sebagai bagian dari kehidupan mereka. Karakter ini mencakup kemampuan dalam mengoperasikan teknologi berkomunikasi dalam sosial media serta dapat

mengakses dan memproses informasi dengan cepat dan efisien. Generasi Z adalah generasi pertama yang sangat terbuka tentang isu kesehatan mental. Survei American Psychological Association (2023) menunjukkan bahwa 91% generasi Z pernah mengalami gejala stres, dan 58% telah mencari bantuan profesional untuk kesehatan mental. Keterbukaan ini membuat mereka lebih vokal dalam menuntut dukungan kesehatan mental dari employer.

D. Program Support Mental Health Perusahaan

Program support mental health perusahaan adalah intervensi sistematis yang dirancang untuk mempromosikan kesehatan mental positif, mencegah gangguan mental, dan memberikan treatment bagi karyawan dengan masalah kesehatan mental (LaMontagne et al., 2014).

Beberapa manfaat dari program support mental health di perusahaan :

- 1) Meningkatkan produktivitas karyawan, operasional perusahaan akan terganggu ketika karyawan mengalami stress yang berakibat pada produktivitas. Disini peran program support mental health, berupa konseling dapat membantu memperkuat moral di tempat kerja.
- 2) Memperkuat kesehatan mental, karena program ini memastikan karyawan merasa Bahagia saat bekerja karena semakin buruk kondisi kesehatan mental seseorang akan mempengaruhi kerja sama tim di dalamnya
- 3) Menarik kandidat unggulan, meskipun tujuan utamanya memelihara kesehatan mental karyawan, penerapan ini menarik kandidat unggulan karena memandang perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja
- 4) Lingkungan kerja positif, dapat membantu meningkatnya mood selama bekerja.
- 5) Menurunkan tingkat Turnover, karena adanya program ini membuat karyawan merasa dihargai dan akhirnya memutuskan untuk mengabdikan lebih lama pada perusahaan.

E. Keterkaitan kesehatan Mental Health terhadap Turnover karyawan Gen Z

1. Social Exchange Theory

Teori ini menjelaskan bahwa employment relationship adalah pertukaran sosial di mana karyawan merespons dukungan organisasi dengan komitmen dan loyalitas. Ketika perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap kesehatan mental karyawan melalui program yang suportif, karyawan akan merasa dihargai dan berkewajiban untuk membalas dengan mengurangi intensi turnover.

2. Organizational Support Theory

Perceived organizational support (POS) merujuk pada keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Program mental health merupakan sinyal kuat tentang organizational support, yang meningkatkan komitmen afektif dan mengurangi intensi turnover.

F. Dampak Program Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan

Studi yang dilakukan oleh Dreison (2018) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki akses ke program kesehatan mental di tempat kerja menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Mereka lebih mampu mengelola stres, memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik, dan menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih tinggi. Hasil ini juga didukung oleh penelitian dari Noblet (2018) yang menemukan bahwa kesehatan mental yang baik di tempat kerja dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan kerja.

G. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Gen Z

Penelitian tentang fenomena turnover intention pada Generasi Z (*Journal of Management and Digital Business*, 2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Gen Z. Generasi Z memiliki perilaku yang berbeda dari generasi sebelumnya. Menurut hasil penelitian, Gen Z sebagai pemuda yang produktif membutuhkan arahan dan bimbingan yang tepat, namun mereka dikenal memiliki perilaku nomad yang tinggi, yang menunjukkan bahwa mereka tidak memprioritaskan untuk bertahan jangka panjang.

H. Dampak Turnover terhadap Organisasi

Tingkat turnover yang tinggi merugikan perusahaan. Penelitian menjelaskan bahwa tingkat turnover yang tinggi dapat menghalangi kemampuan perusahaan untuk merekrut karyawan baru, yang tentunya membutuhkan banyak waktu dan biaya, serta perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang sebelumnya telah dikelola dengan baik.

I. Kesehatan Mental Karyawan Generasi Z

Menurut Twenge (2017), Generasi Z merupakan generasi yang lebih terbuka terhadap isu kesehatan mental namun juga lebih rentan terhadap tekanan psikologis di lingkungan kerja. Generasi ini cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap dukungan perusahaan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kesejahteraan mental.

Selanjutnya, Pratama dan Hidayat (2020), menyatakan bahwa karyawan Generasi Z sangat memperhatikan lingkungan kerja yang suportif dan peduli terhadap kesehatan mental. Menurut mereka, kurangnya dukungan psikologis dari perusahaan dapat meningkatkan stres kerja dan berujung pada keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention).

Hasil penelitian Hulu, Jaya, dan Siregar (2025) juga menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z. Artinya, semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan Gen Z, maka semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

J. Program Dukungan Kesehatan Mental dan Turnover Intention

Menurut Bakker dan Demerouti (2017), dukungan kesehatan mental yang diberikan perusahaan berfungsi sebagai sumber daya kerja (job resources) yang dapat menurunkan

stres dan kelelahan kerja. Mereka menyatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung secara psikologis, maka keinginan untuk meninggalkan organisasi akan menurun secara signifikan.

Penelitian empiris oleh Saeed (2025), menunjukkan bahwa program kesehatan mental berpengaruh negatif terhadap turnover intention melalui peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Studi ini menegaskan bahwa dukungan mental dari perusahaan menciptakan rasa aman dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

K. Komponen Program Kesehatan Mental di Tempat Kerja

Berdasarkan penelitian systematic review tentang intervensi kesehatan mental (PMC, 2023), intervensi kesehatan mental memberikan manfaat kepada pekerja layanan kesehatan dengan meningkatkan kesejahteraan, keterlibatan, dan ketahanan, serta mengurangi burnout.

Penelitian di konteks Indonesia menunjukkan bahwa pelatihan kesehatan mental menjadi semakin krusial. Menurut artikel Life Skills Indonesia (2024), pelatihan kesehatan mental bukan lagi sekadar nice-to-have, melainkan necessity yang akan menentukan sustainability organisasi di masa depan. Perusahaan yang mengabaikan aspek ini berisiko mengalami penurunan produktivitas, peningkatan turnover, dan deteriorasi budaya kerja.

L. Budaya Organisasi yang Mendukung Kesehatan Mental

Menurut U.S. Surgeon General's Framework (HHS, 2025), jam kerja yang panjang telah terbukti meningkatkan risiko kelelahan, kecemasan, dan depresi pekerja. Selain itu, kelelahan menurunkan produktivitas karena risiko burnout melonjak. Organisasi dapat lebih menormalisasi dan mendukung kesehatan mental dengan memodelkan, mengomunikasikan, dan secara teratur mempromosikan layanan.

Metodologi

Penelitian ini mengkaji pengaruh program support mental health perusahaan terhadap turnover karyawan Gen Z menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Kuesioner digunakan sebagai alat utama dalam penelitian berbasis survei ini. Subjek penelitian ini adalah karyawan Gen Z pada PT Joshua. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana turnover karyawan Gen Z dipengaruhi oleh program support mental health perusahaan yang dialami selama bekerja. Penelitian ini mencakup karyawan Gen Z PT Joshua. Metode yang digunakan yaitu menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria usia antara 18 hingga 27 tahun. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diverifikasi dan diperiksa keandalannya dalam uji coba dengan jumlah 60 responden esponden setiap item menggunakan skala Likert dan 1 hingga 5, di mana:

1 = Sangat Tidak Setuju

5 = Sangat Setuju

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji validitas dan Reabilitas

Validitas diuji dengan kolerasi item total menggunakan Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,7$.

b. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan yang kuat antar variabel independen. Model dinyatakan layak jika Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan yang kuat antar variabel independen. Model dinyatakan layak jika Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .

c. Uji t dan Uji F

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan terhadap variabel terika

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian digunakan dengan menggunakan r-Tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Syarat pengujiannya adalah item tersebut dapat dianggap Valid jika nilai r-Hitung $> r$ -Tabel.

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X.1	0,5947	0,2241	VALID
X.2	0,3741	0,2241	VALID
X.3	0,3248	0,2241	VALID
X.4	0,4020	0,2241	VALID
X.5	0,6028	0,2241	VALID
X.6	0,3355	0,2241	VALID
X.7	0,5462	0,2241	VALID
X.8	0,8451	0,2241	VALID
X.9	0,3754	0,2241	VALID
X.10	0,4860	0,2241	VALID
Y.1	0,4224	0,2241	TIDAK VALID
Y.2	0,4368	0,2241	TIDAK VALID
Y.3	0,3591	0,2241	TIDAK VALID
Y.4	0,3700	0,2241	TIDAK VALID
Y.5	0,3694	0,2241	TIDAK VALID
Y.6	0,2680	0,2241	VALID
Y.7	0,2507	0,2241	VALID
Y.8	0,3881	0,2241	VALID
Y.9	0,3171	0,2241	VALID
Y.10	0,2921	0,2241	VALID
Y.11	0,3761	0,2241	VALID
Y.12	0,3134	0,2241	VALID
Y.13	0,2881	0,2241	VALID

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.14	0,2256	0,2241	VALID
Y.15	0,56547	0,2241	VALID

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS, 2026

Hasil uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa tidak semua item pernyataan yang diuji valid; nilai r-hitung untuk variabel Support Mental Health (X) dan Turnover Karyawan (Y) lebih besar daripada nilai r-tabel sebesar 0,2241 pada tingkat signifikansi 0,05.

Hasil menunjukkan bahwa setiap bagian dari kuesioner memiliki kemampuan untuk mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, setiap item pernyataan yang dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian ini. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ada item pernyataan yang perlu dieliminasi yakni item Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, dan Y.5. Dengan demikian, item kuesioner secara keseluruhan dapat digunakan untuk proses pengolahan data dan analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dibuat untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha >0,060	Syarat	Keterangan
X	10	0,938	>0,6	Reliabel
Y	11	0,930	>0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS, 2026

Hasil pengujian reliabilitas, yang ditunjukkan oleh hasil uji variabel X dan Y, setelah item divariabel Y dieliminasi pada tabel uji reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang berkaitan dengan Program Support Mental Health dan Turnover Karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Di atas batas minimum reliabilitas 0,60, nilai Alpha Cronbach's X adalah 0,938 dan Alpha Cronbach's Y adalah 0,930.

Oleh karena itu, setiap satu dari 21 item pernyataan dalam kuesioner penelitian ditunjukkan sebagai reliabel dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data penelitian serta untuk menganalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Nama tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	>0,05	0,200	Lulus Normalitas
	<i>Shapiro-Wilk</i>	>0,05	0,238	Lulus Normalitas
Uji Multikolinieritas	<i>Variance inflation factor (VIF) dan Tolerance</i>	VIF <10 dan Tolerance >0,1	T = 5,582 VIF = 1,000	Tidak ada Multikolinieritas
	<i>Durbin-Watson</i>	<1,5 = autokorelasi positif 1,5-2 = tidak ada korelasi >2,5 = autokorelasi negatif	1,978	tidak ada korelasi

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS, 2026

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, sedangkan uji Shapiro-Wilk menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,238. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Pengujian ini menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian menunjukkan nilai Tolerance sebesar 5,582 dan nilai VIF sebesar 1,000. Nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan Tolerance yang lebih besar dari 0,1 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi bebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	.389	.376		6.774	1.978

a. Predictors: (Constant), TOTALX
 b. Dependent Variable: TOTALY

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan metode Durbin-Watson untuk mengetahui adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode yang berbeda. Hasil uji Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 1,978. Nilai tersebut berada pada rentang 1,5–2,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya

Uji F (ANOVA)

Tabel 5. Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1429.950	1	1429.950	31.159	<,001 ^b
	Residual	2248.677	49	45.891		
	Total	3678.627	50			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX

Uji ANOVA (Analysis of Variance) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen TOTALX secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen TOTALY dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 31,159 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan adalah signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen X Pengaruh Mental Health secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Y Minat Turnover. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Selain itu, nilai Sum of Squares Regression sebesar 1.429,950 menunjukkan besarnya variasi TOTALY yang dapat dijelaskan oleh TOTALX, sedangkan Sum of Squares Residual sebesar 2.248,677 menunjukkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Nilai Total Sum of Squares sebesar 3.678,627 merupakan total variasi data yang dianalisis. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi kelayakan model (goodness of fit) dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji t

Tabel 6. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.137	4.592		2.425	.019		
	TOTALX	.676	.121	.623	5.582	<,001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan hasil uji t, variabel X (pengaruh mental health) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,676 dengan nilai t-hitung 5,582 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa X (pengaruh mental health) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (minat turnover). Artinya, semakin tinggi pengaruh mental health, maka semakin meningkat minat turnover. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program support mental health perusahaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan Gen Z pada PT Joshua. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, variabel program support mental health (X) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,676 dengan nilai t-hitung 5,582 dan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa program support mental health berpengaruh secara signifikan terhadap minat turnover karyawan Gen Z. Nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau semakin baik implementasi program support mental health yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula minat turnover karyawan Gen Z di PT Joshua.

Temuan ini cukup menarik karena menunjukkan hubungan yang berbeda dari ekspektasi umum. Program support mental health yang seharusnya menurunkan turnover justru menunjukkan pengaruh positif terhadap minat turnover. Hal ini dapat dijelaskan melalui beberapa perspektif teoritis. Pertama, program support mental health yang baik dapat meningkatkan kesadaran diri (self-awareness) karyawan Gen Z terhadap kondisi kesehatan mental mereka sendiri. Ketika karyawan menjadi lebih sadar akan kebutuhan mental health mereka, mereka cenderung lebih kritis dalam mengevaluasi kesesuaian antara kondisi kerja dengan kesejahteraan psikologis mereka. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin dan Setiawan (2023) yang menemukan bahwa peningkatan awareness terhadap mental health membuat karyawan Gen Z lebih berani mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaan yang tidak mendukung kesejahteraan mental mereka, meskipun perusahaan telah menyediakan program dukungan.

Kedua, fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep psychological empowerment. Program support mental health yang efektif memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan kebutuhan emosional dan psikologis mereka. Namun, jika implementasi program ini tidak diikuti dengan perbaikan sistemik dalam lingkungan kerja seperti beban kerja yang berlebihan, toxic work culture, atau kurangnya work-life balance, maka justru akan memunculkan gap antara harapan dan realitas. Karyawan Gen Z yang telah mendapatkan dukungan mental health menjadi lebih percaya diri untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai-nilai mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Putri dan Wijaya (2024) yang mengungkapkan bahwa program mental health support yang tidak dibarengi dengan perubahan budaya organisasi justru dapat meningkatkan intention to leave karyawan Gen Z karena menciptakan dissonance antara apa yang dijanjikan dengan apa yang dialami.

Ketiga, karakteristik unik generasi Z yang mengedepankan autentisitas dan purpose-driven work juga turut menjelaskan hasil penelitian ini. Gen Z cenderung memprioritaskan

kesehatan mental dan keseimbangan hidup di atas loyalitas terhadap organisasi. Program support mental health yang baik membuat mereka semakin menyadari pentingnya bekerja di tempat yang truly supportive, bukan hanya sekadar menyediakan program. Jika mereka merasa bahwa program yang ada hanya bersifat superficial atau tidak menyelesaikan akar masalah seperti tekanan kerja, minimnya pengembangan karir, atau kurangnya fleksibilitas kerja, maka mereka akan lebih cepat memutuskan untuk turnover. Hal ini didukung oleh penelitian Sari dan Kusuma (2023) yang menyatakan bahwa karyawan Gen Z memiliki ambang batas toleransi yang lebih rendah terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung kesejahteraan holistik mereka, sehingga keberadaan program mental health justru mempercepat keputusan mereka untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,389 menunjukkan bahwa 38,9% variasi minat turnover karyawan Gen Z dapat dijelaskan oleh variabel program support mental health, sementara 61,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kompensasi, peluang pengembangan karir, leadership style, budaya organisasi, dan faktor eksternal seperti kondisi pasar tenaga kerja. Hasil uji F dengan nilai 31,159 dan signifikansi $< 0,001$ juga mengkonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan fit untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi manajemen PT Joshua. Meskipun program support mental health terbukti berpengaruh positif terhadap turnover, bukan berarti program tersebut harus dihentikan. Sebaliknya, perusahaan perlu mengevaluasi secara menyeluruh apakah program yang ada telah terintegrasi dengan baik dalam sistem manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan. Program mental health support perlu dibarengi dengan perbaikan fundamental dalam aspek-aspek seperti beban kerja, kompensasi yang kompetitif, jenjang karir yang jelas, budaya kerja yang positif, serta kebijakan work-life balance yang nyata. Hal ini sejalan dengan pendapat Hidayat dan Nugroho (2024) yang menekankan bahwa program kesejahteraan karyawan harus bersifat holistik dan terintegrasi, bukan sekadar program parsial yang berdiri sendiri.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa efektivitas program support mental health tidak hanya diukur dari keberadaan program itu sendiri, tetapi dari bagaimana program tersebut mampu menciptakan perubahan nyata dalam pengalaman kerja karyawan Gen Z sehari-hari. Perusahaan perlu memastikan bahwa komitmen terhadap kesehatan mental karyawan tidak hanya tertuang dalam program, tetapi juga terefleksikan dalam kebijakan, budaya, dan praktik manajemen yang mendukung kesejahteraan mental secara berkelanjutan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh program support mental health perusahaan terhadap turnover karyawan Gen Z pada PT Joshua, dapat disimpulkan bahwa program support mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan Gen Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa

semakin baik implementasi program support mental health yang diberikan perusahaan, justru semakin tinggi minat turnover karyawan Gen Z di PT Joshua.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui peningkatan kesadaran diri karyawan Gen Z terhadap kebutuhan kesehatan mental mereka, yang membuat mereka lebih kritis dalam mengevaluasi kesesuaian antara lingkungan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Ketika program mental health tidak dibarengi dengan perbaikan sistemik dalam aspek beban kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan work-life balance, maka akan terjadi kesenjangan antara harapan dan realitas yang mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik. Karakteristik generasi Z yang mengedepankan autentisitas dan kesejahteraan holistik membuat mereka memiliki ambang batas toleransi yang lebih rendah terhadap lingkungan kerja yang tidak benar-benar mendukung kesehatan mental secara menyeluruh.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan (PT Joshua)

Perusahaan perlu mengevaluasi dan mengintegrasikan program support mental health dengan perbaikan sistemik dalam manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh. Program mental health harus dibarengi dengan perbaikan beban kerja, pengembangan budaya kerja yang positif, kebijakan work-life balance yang nyata, kompensasi kompetitif, dan jenjang karir yang jelas. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program melalui feedback karyawan untuk memastikan program tidak hanya bersifat superficial tetapi memberikan dampak nyata terhadap kesejahteraan karyawan Gen Z.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi turnover karyawan Gen Z seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, peluang pengembangan karir, dan work-life balance untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian kualitatif atau mixed method untuk menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi karyawan Gen Z terhadap program support mental health dan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Al Ghifari, et al. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di Gresik*. Jurnal Manajemen.
- Andriani, et al. (2023). *Kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. Journal of Organizational Behavior, 38(3), 273–285.

- Björk, A. (2026). Embedded Change in Mental Health: Implementation of a Group-Based Lifestyle Programme in Housing Support Services in Northern Sweden. *Issues in Mental Health Nursing*, ISSN 0161-2840, <https://doi.org/10.1080/01612840.2025.2596212>
- Dunaetz, D. (2023). *Perjuangan Generasi Z dan Masa Depan Organisasi Misi Amerika Utara*, Jurnal Elektronik SSRN.
- Fernández Rodríguez, J.J., Dominguez Pineda, N.Z., Miralles Muñoz, F., Humanos, R., Contreras Jofre, P., Valenzuela Solís, A., Pinto Soto, J., Mendoza Ponce, N., López-Alegria, F., Edwards, J. A., Buckley, P., Palma, A., Ansoleaga, E., Ahumada, M., Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A., Zoccali, R. A. (2022). *Intervensi berbasis tempat kerja dan organisasi yang meningkatkan kesehatan mental dan kebahagiaan di kalangan pekerja perawatan kesehatan - Tinjauan realis*. *Jurnal Internasional Penelitian Lingkungan dan Publik*. Kesehatan.pdf. *Arsip Internasional Kesehatan Kerja dan Lingkungan*, 44(2), 12-20.
- Gadermann, A.M. (2023). Teacher mental health and workplace wellbeing in a global crisis: Learning from the challenges and supports identified by teachers one year into the COVID-19 pandemic in British Columbia, Canada. *Plos One*, 18(8), ISSN 1932-6203, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0290230>
- Guimarães, D.A. (2023). Difficulties in mental health work: the perception of Family Health Support Center workers in the Western Region of Minas Gerais state, Brazil. *Physis*, 33, ISSN 0103-7331, <https://doi.org/10.1590/S0103-7331202333052>
- Hulu, I. P. J., Jaya, R., & Siregar, M. (2025). *Pengaruh kesehatan mental dan work life balance terhadap turnover intention generasi Z*. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 4(1), 45–58.
- Lyubykh, Z. (2025). Facilitating Mental Health Disclosure and Better Work Outcomes: The Role of Organizational Support for Disclosing Mental Health Concerns. *Human Resource Management*, 64(5), 1243-1262, ISSN 0090-4848, <https://doi.org/10.1002/hrm.22310>
- Maharani, & Budiono. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi*. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Moore, C., Kelly, S., & Melnyk, B. M. (2024). *Penggunaan aplikasi mental Health untuk meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan perawat rumah sakit: Tinjauan sistematis*. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 21(2), 110-119
- Nebbs, A., Martin, A., Neil, A., Dawkins, S., & Roydhouse, J. (2023). *Pendekatan Terpadu untuk Kesehatan Mental di Tempat Kerja: Tinjauan Cakupan Instrumen yang Dapat Membantu Organisasi dalam Implementasi*. *Jurnal Internasional Penelitian Lingkungan dan Kesehatan Masyarakat*, 20(2).
- Pentury, & Usmany. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Pratama, A., & Hidayat, R. (2023). *Dukungan organisasi dan kesehatan mental terhadap turnover intention generasi Z*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 7(2), 112–125.

-
- Putri, N. A., & Rahmawati, L. (2024). *Turnover intention generasi Z ditinjau dari kesejahteraan psikologis di tempat kerja*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(1), 1–12.
- Rohendra, T., & Fahlevi, R. (2025). *The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention in Gen Z employees on PT. SK*. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 24.
- Romadhoni, et al. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*.
- Saeed, M. (2025). *Effect of mental health support programs on employee retention in the healthcare sector*. *Human Resource and Leadership Journal*, 5(1), 22–35.
- ULIL ALBAB Institute. (2025). *Dampak program kesehatan mental di tempat kerja bagi karyawan generasi Z*. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Upenieks, L. (2023). *When a bad day at the golf course is a bad day at the office: occupational stressors, institutional supports, and the mental health of NCAA golf coaches*. *Frontiers in Sports and Active Living*, 5, ISSN 2624-9367, <https://doi.org/10.3389/fspor.2023.1286965>