

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, MENTAL HEALTH, JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA GENERASI Y (MILENIAL) DI KOTA BIMA

Nurriah Syaputri¹, Karti Aprianti², Jaenab³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Jl. Monginsidi, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: nurriahsyaputri.stiebima22@gmail.com

Article History

Received: 08-06-2026

Revision: 25-06-2026

Accepted: 28-06-2026

Published: 30-06-2026

Abstract. This study aims to analyze the effects of work life balance, mental health, job insecurity, and job stress on turnover intention among Generation Y (millennial) employees in Bima City. A quantitative approach with an associative research design was employed. Data were collected through questionnaires distributed to 96 respondents selected using purposive sampling. Multiple linear regression analysis was conducted using SPSS version 27. The findings reveal that work life balance, job insecurity, and job stress have a positive and significant effect on turnover intention, while mental health has a negative and significant effect on turnover intention. Simultaneously, all independent variables significantly influence turnover intention, with a coefficient of determination of 74.3%, indicating that the model explains a substantial proportion of the variance in turnover intention. Job stress was identified as the most dominant factor affecting turnover intention. This study is limited by its focus on respondents in Bima City and the use of cross-sectional data. Future research is recommended to expand the study area and incorporate additional variables such as job satisfaction, organizational commitment, and work environment to provide a more comprehensive understanding of turnover intention

Keywords: Work life Balance, Mental Health, Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention, Generation Y

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, *mental health*, *job insecurity*, dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada Generasi Y (milenial) di Kota Bima. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 96 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance*, *job insecurity*, dan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *mental health* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,3%, yang menunjukkan bahwa variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh model penelitian. Variabel *job stress* merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention*. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan wilayah yang hanya berfokus pada Kota Bima serta penggunaan data yang bersifat *cross-sectional*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan wilayah yang lebih luas dan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai *turnover intention*.

Kata Kunci: *Work life Balance*, Kesehatan Mental, *Job Insecurity*, Stres Kerja, *Turnover Intention*, Generasi Y

How to Cite: Syaputri, N., Aprianti, K., & Jaenab. (2026). Pengaruh *Work life Balance*, *Mental Health*, *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Y (Milenial) di Kota Bima. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 2859-2876. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.6241>

PENDAHULUAN

Turnover intention menjadi salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat memengaruhi keberlangsungan dan kinerja organisasi. *Turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela akibat berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan maupun organisasi (Mobley dalam Lau & Marianti, 2024). Tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan dan pengalaman kerja, serta menurunnya produktivitas organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi penting agar organisasi dapat menyusun strategi retensi karyawan yang lebih efektif.

Fenomena *turnover intention* semakin relevan pada Generasi Y atau generasi milenial yang lahir pada rentang tahun 1981–1996. Generasi ini merupakan kelompok usia produktif yang mendominasi angkatan kerja Indonesia. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), Generasi Y masih menjadi salah satu kelompok terbesar dalam struktur ketenagakerjaan nasional (Badan Pusat Statistik Kota Bima, 2024). Berbeda dengan generasi sebelumnya, Generasi Y cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, kesehatan mental, serta kesempatan pengembangan diri. Karakteristik tersebut menyebabkan mereka lebih sensitif terhadap kondisi kerja yang dianggap tidak mendukung kesejahteraan dan kebutuhan personal.

Fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) memengaruhi kesejahteraan serta perilaku kerja karyawan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tekanan kerja dan ketidakamanan kerja, dapat meningkatkan kelelahan emosional dan mendorong munculnya *turnover intention*. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan yang memadai, seperti *work life balance* dan dukungan terhadap kesehatan mental, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi (Hoare & Vandenberghe, 2024).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tercipta kepuasan dan kesejahteraan dalam kedua aspek tersebut (Landolfi et al., 2020). Penelitian Lau dan Marianti (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan. Selain itu, Haq (2024) menemukan bahwa rendahnya *work life balance* dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Faktor berikutnya adalah *mental health* yang mengacu pada kondisi kesejahteraan psikologis individu dalam menghadapi berbagai tekanan kehidupan dan pekerjaan (WHO, 2022). Karyawan dengan kondisi mental yang baik cenderung mampu mengelola stres secara efektif dan menunjukkan keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, gangguan kesehatan mental dapat menurunkan kenyamanan kerja dan meningkatkan keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung. Penelitian Maulana et al. (2025) menunjukkan bahwa kondisi psikologis karyawan berperan penting dalam menjelaskan kecenderungan *turnover intention*.

Selain itu, *job insecurity* dan *job stress* juga menjadi faktor yang sering dikaitkan dengan *turnover intention*. *Job insecurity* merupakan perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki, sedangkan *job stress* muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Robbins & Judge, 2022). Penelitian Sari dan Nani (2024) menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kondisi ketidakpastian pekerjaan dan tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kenyamanan karyawan sehingga mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih aman dan stabil.

Permasalahan *turnover intention* menjadi isu yang perlu mendapat perhatian. Kota Bima merupakan daerah yang aktivitas ekonominya didominasi oleh sektor perdagangan, jasa, dan UMKM sebagai penyerap tenaga kerja utama. Di sisi lain, keterbatasan kesempatan kerja dan dinamika ekonomi pascapandemi berpotensi meningkatkan tekanan kerja serta ketidakamanan kerja pada tenaga kerja usia produktif. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan keputusan Generasi Y untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Meskipun penelitian mengenai *turnover intention* telah banyak dilakukan, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang beragam. Sebagian penelitian menemukan bahwa *work life balance*, *job insecurity*, dan *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan pengaruh yang tidak konsisten, terutama ketika dikaitkan dengan faktor psikologis seperti *mental health*. Selain itu, sebagian besar penelitian mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah dan dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda. Penelitian yang mengintegrasikan *work life balance*, *mental health*, *job insecurity*, dan *job stress* dalam satu model penelitian pada Generasi Y di Kota Bima masih sangat terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada pengintegrasian empat faktor utama, yaitu *work life balance*, *mental health*, *job insecurity*, dan *job stress* untuk menjelaskan turnover intention pada Generasi Y di Kota Bima. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention dalam konteks lokal. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, *mental health*, *job insecurity*, dan *job stress* terhadap turnover intention pada Generasi Y di Kota Bima. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi serta menjadi masukan praktis bagi organisasi dan pelaku usaha dalam merancang strategi retensi tenaga kerja yang lebih efektif.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks penelitian ini, penelitian asosiatif digunakan untuk menganalisis dan menguji pengaruh empat variabel independen, yaitu *work life balance*, *mental health*, *job insecurity*, dan *job stress*, terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* pada Generasi y (milenial) di Kota Bima. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat menjelaskan sejauh mana masing-masing variabel X berkontribusi dalam meningkatkan atau menurunkan *turnover intention*, serta melihat pengaruhnya secara simultan dalam konteks lingkungan kerja generasi milenial. Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati Suiyono (2016). Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Generasi y (milenial) yang lahir antara tahun 1981-1996 di Kota Bima, dengan jumlah sekitar 45.200 jiwa berdasarkan data BPS Kota Bima tahun 2024.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow untuk mengambil sampel karena populasi belum dapat diketahui secara pasti (Lwanga & Lemeshow, 1991 dalam Oktavia et al., 2023). Tingkat kepercayaan digunakan 95% (1,960) (Oktavia et al., 2023). Berdasarkan rumus Lemeshow, perhitungan menghasilkan sampel sebesar 95,04, kemudian dibulatkan menjadi 95 responden. Teknik *purposive sampling* digunakan bersamaan dengan nonprobability sampling. Adapun kriteria responden penelitian ini sebagai (1) Usia responden minimal 28 tahun danmaksimal 43 tahun (sesuai definisi Generasi y), (2) Berpendidikan

minimal SMA/Sederajat, (3) Telah bekerja minimal 3 bulan, dan (4) Sudah pernah berpindah kerja minimal 1 kali. Teknik pengumpulan data

- Observasi; Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu Sugiyono (2016).
- Kuesioner; Kuesioner adalah teknik penumpulan data dengan cara penelitian memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden Sugiyono (2016).
- Studi Pustaka; Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelahan terhadap buku-buku, literature-literature, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungan dengan masalah yang dipecahkan Sugiyono (2016).

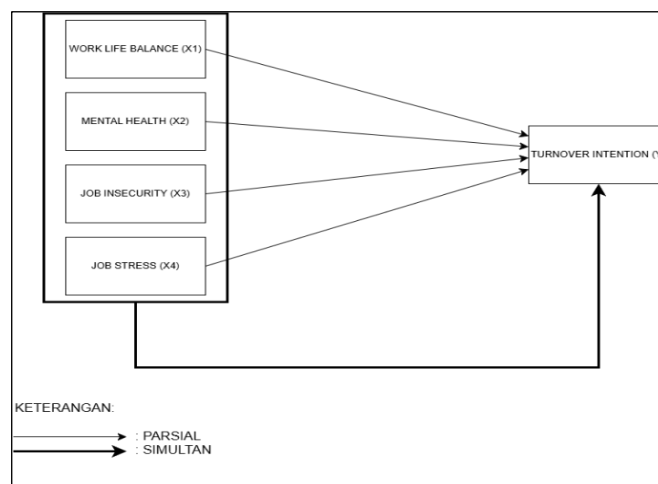
Teknik Analisis Data

- Uji Validitas; Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r=0,300$ atau lebih. Jadi kalau kolerasi antaran butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.
- Uji Realibilitas; Ghozali (2018) menjelaskan bahwa syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan realible biasanya apabila Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alfa $> 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliable atau kurang dapat dipercaya.
- Uji Asumsi Klasik; Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis statistik. Uji yang digunakan meliputi: (1) uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria data berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$; (2) uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$; (3) uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu; serta (4) uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara residual pada satu periode dengan periode sebelumnya. Hasil uji asumsi klasik yang terpenuhi menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

- Analisis Regresi Linear Berganda; Regresi linear berganda adalah model regresi dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

- Koefisien Korelasi Berganda; Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen Sugiyono (2016).
- Uji Determinasi; Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas Sugiyono (2016).
- Uji t; Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi Sugiyono (2016).
- Uji F; Uji f yaitu untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikansi atau tidak signifikansi



Gambar 1. Kerangka berpikir

HASIL DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Identitas	Keterangan	Jumlah Responden	%
Jenis kelamin	Perempuan	57	59,4
	Laki-laki	39	40,6
Usia	30-34 tahun	53	55,2
	35-40 tahun	39	40,6
	40-50 tahun	4	4,2
Pendidikan	SMA/SEDERAJAT	5	5,2

	S1	89	92,7
	S2	2	2,1
	D1/D2/D3	-	-
Sektor Pekerjaan	Pemasaran & Kreatif	17	17,7
	Manufaktur & Industri	16	16,7
	Logistik & E- commerce	18	18,8
	Pendidikan	19	19,8
	Teknologi Informasi & Digital	6	6,3
	Pemerintahan	8	8,3
	Pertanian & Sumber Daya Alam	1	1
	Kesehatan	7	7,3
	Jasa Keuangan & Akuntansi	4	4,2
Masa Kerja	3-6 bulan	-	-
	6-12 bulan	4	4,2
	1-5 tahun	36	37,5
	< 5 tahun	3	3,1
Berpindah kerja	1-2 kali	52	54,2
	3-4 kali	40	41,7
	5 kali	4	4,2

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 1, responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan sebesar 59,4% dengan rentang usia terbanyak 30–34 tahun sebesar 55,2%. Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebesar 92,7% dan bekerja pada sektor pendidikan sebesar 19,8%, diikuti sektor logistik dan e-commerce sebesar 18,8%. Selain itu, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun sebesar 37,5%. Berdasarkan riwayat perpindahan kerja, mayoritas responden pernah berpindah kerja sebanyak 1–2 kali sebesar 54,2%, kemudian diikuti responden yang berpindah kerja sebanyak 3–4 kali sebesar 41,7%.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	r-Hitung (X1)	r-Hitung (X2)	r-Hitung (X3)	r-Hitung (X4)	r-Hitung (Y)	Kriteria	r-Tabel	Keterangan
1	0,598	0,777	0,796	0,797	0,699	>	0,201	Valid
2	0,707	0,698	0,795	0,754	0,701	>	0,201	Valid
3	0,764	0,668	0,760	0,802	0,736	>	0,201	Valid
4	0,540	0,716	0,818	0,769	0,762	>	0,201	Valid
5	0,744	0,714	0,691	0,738	0,763	>	0,201	Valid
6	0,724	0,733	0,749	0,790	0,761	>	0,201	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X1), *Mental health* (X2), *Job insecurity* (X3), *Job stress* (X4), dan *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai *r*-hitung yang lebih besar dari *r*-tabel sebesar 0,201. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid sehingga layak digunakan dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

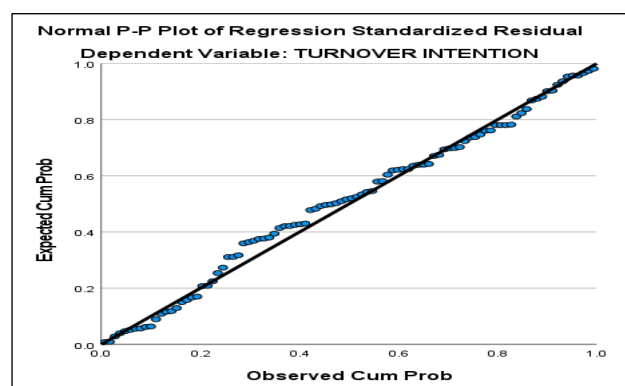
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Standar	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,774	0,600	Reliabel
<i>Mental Health</i>	0,811	0,600	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,860	0,600	Reliabel
<i>Job Stress</i>	0,863	0,600	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,831	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, seluruh variabel penelitian yang terdiri dari *work life balance*, *mental health*, *job insecurity*, *job stress*, dan *turnover intention* memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi *Turnover Intention* serta telah memenuhi asumsi normalitas. Untuk memperkuat hasil uji

normalitas sebelumnya, peneliti juga melakukan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan hasil uji sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29706478
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.046
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

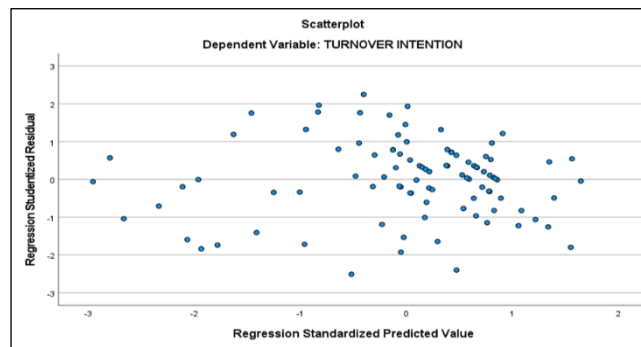
Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	WORK LIFE BALANCE	.566	1.767
	MENTAL HEALTH	.636	1.572
	JOB INSECURITY	.504	1.983
	JOB STRESS	.510	1.962

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5, masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Variabel Work Life Balance memiliki nilai tolerance sebesar 0,566 dan VIF sebesar 1,767, Mental Health memiliki nilai tolerance sebesar 0,636 dan VIF sebesar 1,572, Job Insecurity memiliki nilai tolerance sebesar 0,504 dan VIF sebesar 1,983, sedangkan Job Stress memiliki nilai tolerance sebesar 0,510 dan VIF sebesar 1,962. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini, sehingga variabel-variabel yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam pengujian regresi linear berganda.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Hal tersebut terlihat dari pola penyebaran titik pada grafik scatterplot yang tidak membentuk pola tertentu serta menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi heterokedastisitas.

Uji Auto Korelasi

Tabel 6. Uji Auto Korelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.732	2.347	2.069
a. Predictors: (Constant), JOB STRESS, MENTAL HEALTH, WORK LIFE BALANCE, JOB INSECURITY					
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION					

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 6, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,069. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah variabel independen sebanyak 4 dan jumlah sampel 96, sehingga diperoleh nilai dU sebesar 1,7553 dan nilai 4-dU sebesar 2,2447. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berada di antara dU dan 4-dU, yaitu $1,7553 < 2,069 < 2,2447$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala autokorelasi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.410	1.813		2.985	.004
	WORK LIFE BALANCE	.255	.092	.196	2.777	.007
	MENTAL HEALTH	-.330	.075	-.295	-4.426	.000
	JOB INSECURITY	.214	.067	.240	3.214	.002
	JOB STRESS	.626	.068	.683	9.171	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,410 + 0,255X_1 - 0,330X_2 + 0,214X_3 + 0,626X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 5,410 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap konstan, maka turnover intention memiliki nilai sebesar 5,410. Variabel Work Life Balance memiliki koefisien regresi sebesar 0,255 yang berarti setiap peningkatan Work Life Balance akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,255 dengan asumsi variabel lain konstan. Variabel Mental Health memiliki koefisien sebesar -0,330 yang menunjukkan bahwa peningkatan Mental Health dapat menurunkan turnover intention sebesar 0,330. Sementara itu, Job Insecurity memiliki koefisien sebesar 0,214 yang berarti setiap peningkatan Job Insecurity akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,214. Selain itu, Job Stress memiliki koefisien sebesar 0,626 yang menunjukkan bahwa peningkatan Job Stress akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,626 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.732	2.347	2.069

a. Predictors: (Constant), JOB STRESS, MENTAL HEALTH, WORK LIFE BALANCE, JOB INSECURITY

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Tabel 9. Tingkat hubungan antar variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat / Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,862. Jika dilihat dari Tabel 9, nilai tersebut berada pada interval 0,80–1,000 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara Work Life Balance, Mental Health, Job Insecurity, dan Job Stress terhadap Turnover Intention termasuk dalam kategori sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Turnover Intention karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji koefisien determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.732	2.347	2.069
a. Predictors: (Constant), JOB STRESS, MENTAL HEALTH, WORK LIFE BALANCE, JOB INSECURITY					
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION					

Berdasarkan hasil pada Tabel 10, diperoleh nilai R Square sebesar 0,743. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,3% perubahan pada variabel Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel Work Life Balance, Mental Health, Job Insecurity, dan Job Stress. Sementara itu, sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

UJI t (SIMULTAN)

Tabel 11. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.410	1.813		2.985
	WORK LIFE BALANCE	.255	.092	.196	2.777
	MENTAL HEALTH	-.330	.075	-.295	4.426
	JOB INSECURITY	.214	.067	.240	3.214
	JOB STRESS	.626	.068	.683	9.171
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION					

H1: Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 10, variabel Work Life Balance memperoleh nilai t hitung sebesar 2,777 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,777 > 1,981$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan generasi Y (Milenial) di Kota Bima, sehingga H1 diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan, maka *turnover intention* juga cenderung meningkat. Hal ini dapat terjadi karena karyawan generasi Y yang telah memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih mempertimbangkan peluang kerja lain yang mampu memberikan kepuasan, fleksibilitas, maupun pengembangan karier yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gautam et al. (2024), Yuliani & Ekhsan (2024), serta Chan & Turangan (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan generasi Y cenderung lebih mempertimbangkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dalam menentukan keberlanjutan kariernya. Ketika keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjadi prioritas utama, karyawan juga akan lebih terbuka terhadap peluang kerja lain yang dinilai mampu memberikan fleksibilitas, kenyamanan, dan pengembangan karier yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka.

H2: Pengaruh Mental Health terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 10, variabel *mental health* memperoleh nilai t hitung sebesar -4,426 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. nilai tersebut menunjukkan bahwa $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$ ($4,426 > 1,981$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *mental health* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi y (milenial) di Kota Bima, sehingga H2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian *BMC Nursing* oleh (Li et al., 2025), (Weerakit et al., 2025), serta (Farabi et al., 2025) yang menunjukkan bahwa *mental health* atau *psychological well-being* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki kondisi psikologis yang baik cenderung lebih mampu menjaga kestabilan emosi, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, serta mempertahankan kenyamanan dalam bekerja sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih rendah.

Sebaliknya, ketika kondisi kesehatan mental menurun, karyawan lebih rentan mengalami tekanan psikologis yang dapat memicu meningkatnya turnover intention.

H3: Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 10, variabel *Job Insecurity* memperoleh nilai t hitung sebesar 3,214 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,214 > 1,981$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Y (Milenial) di Kota Bima, sehingga H3 diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Y di Kota Bima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gunawan et al. (2024), Maharani (2023), Panjaitan (2024), dan Oley et al. (2023) yang sama-sama menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan, peluang karier, maupun stabilitas kerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

H4: Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 10, variabel *Job Stress* memperoleh nilai t hitung sebesar 9,171 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,171 > 1,981$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Y (Milenial) di Kota Bima, sehingga H4 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Y di Kota Bima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Abdillah (2024), Hallo dan Dewi (2022), Anugraheni dan Farida (2024), serta Antara et al. (2024) yang sama-sama menemukan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi, baik yang berasal dari beban kerja, konflik pekerjaan, maupun tuntutan pekerjaan lainnya, dapat

menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil dan mampu memberikan kenyamanan kerja yang lebih baik.

UJI F (Parsial)

Tabel 12. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1450.065	4	362.516	65.811	.000 ^b
	Residual	501.268	91	5.508		
	Total	1951.333	95			
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION						
b. Predictors: (Constant), JOB STRESS, MENTAL HEALTH, WORK LIFE BALANCE, JOB INSECURITY						

H5: Pengaruh *Work Life Balance*, *Mental Health*, *Job Insecurity*, dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 65,811 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel ($65,811 > 2,47$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance*, *Mental Health*, *Job Insecurity*, dan *Job Stress* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Y (Milenial) di Kota Bima. Oleh karena itu, H5 diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance*, *mental health*, *job insecurity*, dan *job stress* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Y (Milenial) di Kota Bima. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja, kondisi kesehatan mental, rasa aman terhadap pekerjaan, serta tekanan kerja yang dirasakan karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Anugraheni & Farida, 2024) yang menunjukkan bahwa faktor psikologis dan kondisi kerja secara bersama-sama memengaruhi *turnover intention*. Selain itu, penelitian (Ardaningtyas et al., 2026) juga membuktikan bahwa *work life balance* dan *job stress* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian (Yanti, 2023) turut memperkuat hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa *work life balance* dan *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Kesamaan hasil ini menegaskan bahwa *turnover intention* pada karyawan generasi Y dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek internal maupun eksternal secara bersamaan,

sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut secara menyeluruh untuk menekan keinginan karyawan berpindah kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Work Life Balance*, *Mental Health*, *Job Insecurity*, dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Y (Milenial) di Kota Bima, diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kedua, *Mental Health* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Ketiga, *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Keempat, *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kelima, secara simultan *Work Life Balance*, *Mental Health*, *Job Insecurity*, dan *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Y (Milenial) di Kota Bima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya menekan tingkat *turnover intention* pada Generasi Y tidak hanya perlu difokuskan pada aspek keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga pada peningkatan kesehatan mental karyawan, pengurangan ketidakamanan kerja, serta pengelolaan stres kerja yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis, memberikan kepastian karier yang lebih jelas, serta menerapkan kebijakan kerja yang mampu meningkatkan kenyamanan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

REKOMENDASI

- Saran bagi perusahaan di Kota Bima; Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi kerja karyawan generasi Y (milenial), khususnya terkait tingkat stres kerja dan rasa ketidakamanan dalam pekerjaan. Perusahaan dapat memberikan kejelasan mengenai jenjang karier, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menyediakan program pengelolaan stres kerja agar dapat menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Selain itu, meskipun *Work Life Balance* dan *Mental Health* tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan memperhatikan kondisi psikologis karyawan agar produktivitas dan kenyamanan kerja tetap terjaga.

- Saran bagi generasi Y (milenial); Generasi Y (milenial) diharapkan mampu mengelola stres kerja dengan baik serta meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap tekanan pekerjaan agar tidak mudah memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Selain itu, penting bagi karyawan untuk menjaga komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja terkait kendala pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mengurangi tingkat job stress dan job insecurity.
- Saran bagi peneliti selanjutnya; Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat dilakukan pada objek dan wilayah yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan dikembangkan lebih luas

REFERENSI

- Abdillah, B. M. (2024). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 651–665. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.03>
- Anugraheni, N. R., & Farida, I. (2024). The Influence of Job Satisfaction, Job Stress, Job Insecurity, Role Conflict on Turnover Intention. *E-JURNAL MANAJEMEN TSM*, 4(2), 193–202. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i2.4832>
- Ardaningtyas, S. P., Ikut, C. I., & Muspriyadi, R. (2026). *The Effect of Work life Balance and Job Stress on Turnover Intention a Study of Employees at PT. Pln Icon Plus Strategic Business Unit Regional of Central Java*. 9(2), 225–234.
- BPS, B. P. S. (2026). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2026. *Berita Statistik Indonesia*, 05(28), 1–30. http://www.bps.go.id/brs_file/tenaker-15mei07.pdf
- Chan, J., & Turangan, J. A. (2024). Organizational Justice, Work life Balance, and Turnover Intention: Mediating Role of Employee Engagement in Xyz Hotel Employees. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 2(1), 2987–1972. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i1.3230-3238>
- Farabi, I. Al, Matulessy, A., & Rini, A. P. (2025). Psychological Well-Being and Organizational Commitment with Turnover Intention Among Generation Z Employees. *Journal of Scientific Research, Education, and Technology (JSRET)*, 4(1), 642–648. <https://doi.org/10.58526/jsret.v4i1.735>
- Gautam, P. K., Gautam, D. K., & Bhetuwal, R. (2024). Work life balance, job satisfaction and turnover intentions among nurses. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(3), 538–557. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-4002>
- Gunawan, H., Pala, R., Tijjang, B., Razak, M., & Qur'ani, B. (2024). Global challenges of the mining industry: Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2555>
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 335–344. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>

- Haq, M. I. (2024). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap turnover intention pada pekerja generasi z di kota malang. In *Etheses, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Israhim Malang* (Vol. 5, Number 1). <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/72684>
- Lau, K., & Marianti, M. M. (2024). Interference Vs Enhancement : Work life Balance Dimensions on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 176–195. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3651>
- Li, Y., Zhang, Q., Deng, X., Zhang, J., Li, J., Xia, G., Zhang, J., & Chen, Y. P. (2025). Relational job characteristics and turnover intention among nurses: the mediating role of subjective well-being. *BMC Nursing*, 24(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03637-1>
- Maharani, F. (2023). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung Dalam Perspektif Islam*. 9.
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh job stress , job satisfaction dan job insecurity terhadap turnover intention (studi kasus pada karyawan manado quality hotel). *Jurnal EMBA*, 11(1), 666–677.
- Panjaitan, E. J. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity Dan Locus Of Control Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Timur). *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(3), 17903–17917. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12672>
- Robbins, S., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=X1WnzgEACAAJ>
- Weerakit, N., Eason, D., & Chaiyasain, C. (2025). Workplace Mental Well-Being: Exploring Its Effects on Employee Turnover Intention in the Thai Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1–30. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2025.2512941>
- WHO. (2022). WHO Guidelines on Mental Health at Work. In *World Health Organization* (Vol. 86, Number 3). <https://doi.org/10.1055/a-2249-5787>
- Yanti, L. P. K. (2023). Effect of work life balance and job insecurity on turnover intention via organizational commitment. *KELOLA Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 68–87. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2790>
- Yuliani, & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Work life Balance yang di Mediasi oleh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 11(2), 100–112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v11i2.930>