

PENGARUH *WORKLOAD*, *MENTAL HEALTH*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PT QMB NEW ENERGY MATERIAL

Liliany Putri Azizah¹, Osly Usman²

¹ Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia, 13320

Telp: 021-4898486, Fax: 021-4898486

E-mail: liliany_1708825029@mhs.unj.ac.id

² Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia, 13320

Telp: 021-4898486, Fax: 021-4898486

E-mail: oslyusman@unj.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL

Received : 2026-06-05

Revised : 2026-06-17

Accepted : 2026-06-18

KEYWORDS

Workload,

Mental Health,

Lingkungan Kerja,

Turnover Intention,

PT QMB New Material

KATA KUNCI

Workload,

Mental Health,

Lingkungan Kerja,

Turnover Intention,

PT QMB New Material

ABSTRACT

High turnover intention among Generation Z employees has become a challenge for organizations in retaining human resources. This study aims to analyze the effects of workload, mental health, and work environment on turnover intention among Generation Z employees at PT QMB New Energy Material. A quantitative approach with a causal-associative design was employed involving 300 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that workload has a positive and significant effect on turnover intention, while mental health and work environment have negative and significant effects on turnover intention. Simultaneously, the three variables significantly influence turnover intention, with an Adjusted R² value of 0.309. The study concludes that effective workload management, improved mental health, and a supportive work environment are important factors in reducing turnover intention among Generation Z employees.

ABSTRAK

Tingginya *turnover intention* pada karyawan Generasi Z menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *workload*, *mental health*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di PT QMB New Energy Material. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal terhadap 300 responden yang dipilih melalui *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *mental health* dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,309. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja, peningkatan kesehatan mental, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam menurunkan *turnover intention* karyawan Generasi Z.

1. Pendahuluan

Industri manufaktur energi baru di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat seiring meningkatnya investasi dan kebijakan hilirisasi nikel yang didorong pemerintah. Salah satu perusahaan yang berperan penting dalam industri ini adalah PT QMB New Energy Material yang beroperasi di Kawasan Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP), Sulawesi Tengah. Perusahaan ini merupakan produsen bahan baku baterai kendaraan listrik berbasis nikel, kobalt, dan mangan yang memiliki peran strategis dalam rantai pasok industri baterai global.

Di tengah pertumbuhan industri tersebut, tantangan pengelolaan sumber daya manusia menjadi isu yang semakin penting, khususnya terkait *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Generasi Z yang lahir antara tahun 1997–2012 mulai mendominasi pasar tenaga kerja dan memiliki karakteristik berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti orientasi terhadap *work-life balance*, kesehatan mental, dan lingkungan kerja yang suportif (Singh & Dangmei, 2016). Berbagai survei menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat mobilitas kerja yang relatif tinggi. Wibowo *et al.* (2024) melaporkan bahwa 61% Generasi Z berpindah pekerjaan dalam waktu kurang dari dua tahun, sedangkan Populix (2024) menemukan bahwa sebagian besar Generasi Z hanya berencana bertahan antara satu hingga empat tahun pada suatu organisasi.

Turnover intention merupakan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dan terbukti menjadi prediktor kuat terhadap *actual turnover* (Tett & Meyer, 1993). Tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi, serta menurunnya produktivitas kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *workload*, *mental health*, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan fisik maupun psikologis sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif (Santoso *et al.*, 2024). Sebaliknya, kondisi kesehatan mental yang baik mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja dan menurunkan keinginan untuk keluar dari organisasi (Sandini *et al.*, 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga terbukti berkontribusi terhadap

rendahnya *turnover intention* (Kristin *et al.*, 2022; Xueyun *et al.*, 2023).

Meskipun penelitian mengenai *turnover intention* telah banyak dilakukan, kajian yang menguji pengaruh *workload*, *mental health*, dan lingkungan kerja secara simultan pada karyawan Generasi Z di industri manufaktur energi baru masih terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor jasa, perhotelan, *startup*, dan UMKM. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan menguji pengaruh *workload*, *mental health*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di PT QMB New Energy Material.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workload*, *mental health*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan pada karyawan Generasi Z di PT QMB New Energy Material.

2. Tinjauan Literatur

A. Turnover Intention

1. Konsep dan Definisi

Turnover intention adalah keinginan yang muncul secara sadar dari dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Penting untuk membedakan konsep ini dari *actual turnover*, yang merupakan tindakan nyata berhenti bekerja. *Turnover intention* masih berada pada tataran niat yang belum terwujud, namun berbagai penelitian telah membuktikan bahwa justru niat inilah yang paling kuat dalam memprediksi apakah seseorang akhirnya akan benar-benar keluar dari pekerjaannya (Tett & Meyer, 1993).

Mobley (1977) menjelaskan bahwa keinginan untuk keluar tidak datang begitu saja, melainkan melewati proses yang bertahap. Berawal dari ketidakpuasan terhadap pekerjaan, seorang karyawan mulai terbersit pikiran untuk berhenti, kemudian secara aktif mulai mencari peluang kerja di tempat lain, hingga pada akhirnya terbentuk niat yang lebih bulat untuk meninggalkan perusahaan. Pemahaman atas tahapan ini sangat berguna bagi organisasi karena memberi kesempatan untuk mendeteksi sinyal-sinyal awal sebelum karyawan benar-benar mengambil keputusan untuk pergi.

Para peneliti sepakat bahwa *turnover intention* adalah niat yang dapat diukur, dipahami, dan diintervensi sebelum berubah menjadi tindakan nyata (Tett & Meyer, 1993; Mobley, 1977). Noe *et al.* (2018) menempatkan *turnover intention* sebagai

bagian dari perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*) karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi organisasi maupun kondisi pribadi karyawan itu sendiri.

2. Faktor-Faktor *Turnover Intention*

Selama beberapa dekade, penelitian tentang penyebab *turnover intention* terus berkembang. Mobley (1977) awalnya berfokus pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor utama. Namun penelitian yang lebih baru menunjukkan bahwa faktor penyebabnya jauh lebih beragam. Koesomowidjojo (2017) mengidentifikasi beberapa faktor utama, antara lain beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Khusus untuk karyawan Generasi Z, Wibowo *et al.* (2024) menemukan bahwa karakteristik generasi ini seperti orientasi pada nilai, kebutuhan *work-life balance*, dan kepekaan terhadap kesehatan mental memainkan peran yang berbeda dibanding generasi sebelumnya dalam membentuk niat keluar. Ini menunjukkan bahwa faktor *turnover intention* bersifat generasi-spesifik dan tidak bisa digeneralisasi begitu saja dari penelitian lintas generasi.

Tiga faktor yang secara konsisten muncul dalam penelitian terkini adalah beban kerja, kesehatan mental, dan lingkungan kerja. Ketiganya saling berkaitan: beban kerja berlebih dapat memperburuk kesehatan mental karyawan (Rahma & Sary, 2025), dan kondisi mental yang buruk akan semakin parah jika lingkungan kerja tidak kondusif (Chaerunissa *et al.*, 2024). Meski demikian, ketiga variabel ini jarang diteliti secara bersamaan dalam satu model penelitian.

3. Dampak *Turnover Intention* terhadap Organisasi

Turnover intention yang tidak ditangani dapat menimbulkan kerugian nyata bagi organisasi. Wibowo *et al.* (2024) merangkum dampaknya ke dalam beberapa aspek: meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang sudah dibangun karyawan lama, menurunnya produktivitas selama masa transisi, dan terganggunya dinamika tim kerja. Dalam PT QMB New Energy Material yang menggunakan teknologi produksi tinggi, dampak ini menjadi sangat serius karena proses produksi MHP membutuhkan kompetensi teknis yang spesifik dan waktu pelatihan yang panjang.

B. Beban Kerja (*Workload*)

1. Konsep dan Definisi

Beban kerja adalah salah satu variabel yang paling banyak diteliti dalam manajemen sumber

daya manusia. Secara sederhana, Koesomowidjojo (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Definisi ini lebih bersifat kuantitatif, yaitu melihat berapa banyak pekerjaan yang harus dikerjakan.

Kurniawan & Uswatun (2021) memperluas pengertian tersebut dengan memasukkan unsur persepsi karyawan: sejauh mana kapasitas individu dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dinilai bukan hanya dari jumlah pekerjaan dan batas waktu, tetapi juga dari sudut pandang karyawan itu sendiri. Ini penting karena dua karyawan dengan jumlah pekerjaan yang sama bisa merasakan beban yang berbeda, tergantung pengalaman dan kondisi mental masing-masing. Rahma & Sary (2025) menambahkan bahwa tekanan emosional dan psikologis juga merupakan bagian dari beban kerja yang tidak bisa diabaikan.

Koesomowidjojo (2017) membedakan dua jenis beban kerja: beban kuantitatif (jumlah tugas yang melebihi kapasitas waktu dan tenaga) dan beban kualitatif (pekerjaan yang membutuhkan kemampuan kognitif dan konsentrasi tinggi). Di PT QMB New Energy Material, kedua jenis beban ini hadir sekaligus: jadwal produksi yang berjalan terus-menerus menciptakan beban kuantitatif, sementara pengoperasian teknologi *HPAL* dan penanganan material berbahaya menciptakan beban kualitatif yang cukup berat.

2. Bukti Empiris

Sejumlah penelitian telah menunjukkan adanya hubungan yang searah antara beban kerja dan *turnover intention*: semakin berat beban yang ditanggung karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Santoso *et al.* (2024) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel mediasi, dengan menggunakan pendekatan *SEM-SmartPLS* pada sampel industri di Indonesia. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Irsyadi dan Djamil (2023), yang juga menyertakan lingkungan kerja dalam kerangka analisisnya. Sementara itu, Hisbih *et al.* (2023) mengungkap bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* tidak selalu bersifat langsung, melainkan bekerja melalui kondisi psikologis karyawan, khususnya melalui aspek *workplace wellbeing*.

Menariknya, perbedaan hasil penelitian bukan pada ada atau tidaknya pengaruh, melainkan pada mekanismenya. Sebagian studi menemukan pengaruh tidak langsung melalui mediator seperti

stres kerja atau kesejahteraan psikologis, sementara studi lain menemukan pengaruh langsung. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks dan karakteristik responden. Penelitian yang mengkaji pengaruh langsung seperti penelitian ini tetap relevan dan memberikan informasi yang berguna bagi praktisi.

3. Keterbatasan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang beban kerja dan *turnover intention* memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, sebagian besar studi dilakukan di sektor jasa seperti perbankan, rumah sakit, dan ritel, sehingga belum ada yang secara spesifik meneliti konteks manufaktur energi baru dengan sistem *shift* dan teknologi produksi tinggi. Kedua, variabel kesehatan mental jarang dilibatkan bersama beban kerja dalam satu model, padahal keduanya berkaitan erat secara konseptual. Ketiga, penelitian yang secara khusus memfokuskan pada karyawan Generasi Z masih sangat terbatas, sehingga bagaimana generasi ini merespons beban kerja tinggi belum terpetakan dengan baik.

C. Kesehatan Mental (*Mental Health*)

1. Konsep dan Definisi

Kesehatan mental di tempat kerja telah bertransformasi dari isu pinggiran menjadi perhatian sentral manajemen global, terutama pasca-pandemi COVID-19. WHO (2022) mendefinisikan kesehatan mental sebagai keadaan sejahtera mental yang memungkinkan individu mengatasi tekanan hidup, menyadari kemampuannya, belajar dan bekerja dengan baik, serta berkontribusi pada komunitasnya suatu definisi yang bersifat fungsional, bukan sekadar absennya gangguan mental klinis. Definisi ini penting karena menempatkan kesehatan mental sebagai kontinum positif, bukan hanya kondisi biner sehat atau sakit.

Fakhriyani (2019) menekankan dimensi relasional dan produktif dari kesehatan mental: kemampuan mengelola emosi, mengatasi tekanan, membangun hubungan interpersonal yang sehat, dan berfungsi produktif. Dimensi relasional ini sangat relevan dalam konteks kerja lintas budaya di PT QMB New Energy Material, di mana karyawan Indonesia berinteraksi intensif dengan rekan kerja asing. Latipun (2019) menambahkan dimensi perkembangan kemampuan tumbuh secara emosional dan intelektual yang mencerminkan bahwa kesehatan mental bukan kondisi statis, melainkan kapasitas dinamis yang dapat diperkuat atau dilemahkan oleh konteks kerja.

Kartono (2000) mengidentifikasi empat indikator operasional kesehatan mental yang terus digunakan dalam penelitian empiris: (a) adaptasi terhadap

tuntutan lingkungan, (b) regulasi emosi, (c) pengembangan potensi aktif, dan (d) kejelasan tujuan hidup. Keempat indikator ini membentuk profil karyawan yang secara psikologis tangguh (*psychologically resilient*) dan dalam konteks penelitian ini, membentuk konstruk yang diukur melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5.

2. Bukti Empiris

Data empiris menunjukkan bahwa kondisi kesehatan mental karyawan Generasi Z di tempat kerja cukup mengkhawatirkan. Survei global Deloitte (2023) yang melibatkan lebih dari 22.000 responden dari 44 negara menemukan bahwa hampir 46% responden Generasi Z mengalami stres dan kecemasan tinggi di tempat kerja, terutama akibat beban kerja berlebih dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di Indonesia, Populix (2024) menemukan bahwa Generasi Z cenderung meninggalkan pekerjaan yang mereka anggap merusak kesehatan psikologis mereka.

Wibowo *et al.* (2024) mengonfirmasi bahwa Generasi Z secara aktif memprioritaskan kesejahteraan psikologis dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Ini menjadikan kesehatan mental bukan hanya isu personal, tetapi juga faktor strategis yang harus diperhatikan perusahaan dalam menyusun kebijakan retensi karyawan.

3. Hubungan *Mental Health* dengan *Turnover Intention*

Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Nam *et al.* (2024) membuktikan bahwa tekanan psikologis (*psychological distress*) meningkatkan *turnover intention*. Sandini *et al.* (2024) secara khusus menemukan pengaruh signifikan kesehatan mental terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Hasanah & Sandiasih (2024) mengonfirmasi pola yang sama pada konteks *startup* di Indonesia.

Meski demikian, ada beberapa catatan penting. Banyak penelitian mengukur kesehatan mental hanya dari sisi stres atau tekanan psikologis, bukan dari konstruk yang lebih lengkap seperti definisi WHO (2022) yang mencakup kesejahteraan positif. Selain itu, penelitian yang membahas hubungan antara kesehatan mental dan beban kerja sekaligus dalam satu model bersama *turnover intention* masih sangat terbatas, padahal keduanya berinteraksi secara erat dalam kehidupan kerja nyata.

D. Lingkungan Kerja

1. Konsep dan Definisi

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi cara mereka bekerja. Sedarmayanti (2017) mengartikannya sebagai keseluruhan unsur yang meliputi peralatan, bahan, kondisi sekitar, metode, hingga pengaturan kerja, baik dalam konteks individu maupun tim. Senada dengan itu, Afandi (2018) dan Sutrisno (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan berdampak langsung pada pelaksanaan tugasnya. Nitisemito (2012) melengkapi pandangan ini dengan menyoroti dimensi psikologis dari lingkungan kerja, yakni bagaimana kondisi sekitar dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Sedarmayanti (2017) membedakan lingkungan kerja ke dalam dua kategori. Yang pertama adalah lingkungan kerja fisik, yang mencakup elemen-elemen terukur seperti pencahayaan, suhu ruangan, tingkat kebisingan, kebersihan, tata warna, dan keleluasaan ruang gerak. Yang kedua adalah lingkungan kerja non-fisik, yang bersifat lebih subjektif dan meliputi suasana kerja, kualitas hubungan antar karyawan, pola komunikasi, serta budaya organisasi. Keduanya sama-sama memiliki pengaruh yang berarti, hanya saja pendekatannya berbeda: memperbaiki lingkungan fisik memerlukan investasi pada fasilitas, sementara lingkungan non-fisik lebih banyak bergantung pada kualitas kepemimpinan dan pembentukan budaya kerja yang sehat. Di PT QMB New Energy Material, kondisi lingkungan fisik memiliki tantangan tersendiri. Proses produksi *MHP* melibatkan kebisingan mesin industri, suhu kerja yang tinggi, dan paparan material yang memerlukan standar keselamatan kerja (K3) yang ketat. Kondisi ini secara objektif lebih berat dibanding industri jasa atau perkantoran, sehingga variabel lingkungan kerja menjadi sangat penting untuk diteliti di konteks ini.

2. Bukti Empiris

Penelitian tentang lingkungan kerja dan *turnover intention* konsisten menunjukkan hubungan negatif: semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin rendah *turnover intention*. Kristin, Marlina, & Lawita (2022) membuktikan pengaruh signifikan negatif lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dalam konteks Indonesia. Irsyadi & Djamil (2023) mengkonfirmasi temuan serupa menggunakan *SEM-PLS*, dan Asvin (2025) secara khusus mereplikasi ini pada sampel karyawan Generasi Z. Di tingkat internasional, Xueyun *et al.* (2023) membuktikan bahwa kondisi kerja yang positif berhubungan erat

dengan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya menurunkan *turnover*. Santoso *et al.* (2024) juga memasukkan lingkungan kerja dalam model mediasi stres kerja dan menemukan pengaruh yang signifikan.

Chaerunissa *et al.* (2024) menjelaskan mekanisme bagaimana lingkungan kerja yang buruk mendorong *turnover intention*: karyawan mengalami kelelahan fisik, berkurangnya konsentrasi, ketidaknyamanan emosional, dan gangguan kesehatan yang secara akumulatif meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Mekanisme ini sangat relevan dengan kondisi di PT QMB New Energy Material, terutama bagi karyawan muda Generasi Z yang terbiasa dengan kenyamanan fasilitas perkotaan.

3. Relevansi Khusus bagi Generasi Z

Perhatian khusus perlu diberikan pada bagaimana Generasi Z mempersepsikan dan merespons kondisi lingkungan kerja. Singh & Dangmei (2016) mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung adalah salah satu prioritas utama Generasi Z dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan bahkan melampaui kompensasi finansial dalam beberapa survei. Xueyun *et al.* (2023) menambahkan bahwa Generasi Z cenderung proaktif mengevaluasi lingkungan kerja mereka dan tidak ragu meninggalkan perusahaan yang dinilai tidak memenuhi standar minimum kenyamanan psikologis dan sosial.

Kombinasi antara karakteristik Generasi Z yang sensitif terhadap lingkungan kerja dengan kondisi spesifik PT QMB New Energy Material kawasan terpencil, dinamika lintas budaya, sistem *shift* ketat menciptakan ekuasi risiko *turnover* yang unik dan belum pernah diteliti secara empiris sebelumnya.

E. Generasi Z dalam Konteks Ketenagakerjaan

Generasi Z, yang menurut BPS (2020) mencakup mereka yang lahir antara 1997 hingga 2012, kini mulai mengisi berbagai sektor dunia kerja. Berbeda dari generasi sebelumnya, mereka tumbuh besar justru ketika internet dan media sosial sudah menjadi bagian dari keseharian, menjadikan mereka generasi pertama yang benar-benar besar dalam genggaman teknologi digital. Tidak mengherankan jika cara mereka berpikir, berkomunikasi, hingga bekerja pun sangat dipengaruhi oleh ekosistem digital yang mereka kenal sejak kecil.

Singh & Dangmei (2016) menggambarkan profil kerja Generasi Z sebagai generasi yang melek teknologi (*tech-savvy*), berorientasi pada nilai dan makna pekerjaan, mandiri, pragmatis, dan sangat mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Wibowo *et al.* (2024)

menambahkan bahwa Generasi Z lebih terbuka dalam mengekspresikan kebutuhan psikologis mereka dan secara tegas menolak budaya kerja yang berlebihan atau merusak kesehatan mental. Populix (2024) menemukan bahwa di Indonesia, Generasi Z rata-rata hanya berencana bertahan satu hingga empat tahun di satu tempat kerja.

Secara empiris, tingkat mobilitas kerja Generasi Z memang tinggi. Wibowo *et al.* (2024) mencatat bahwa 61% Generasi Z berpindah pekerjaan dalam dua tahun atau kurang. Bukan sekadar angka, ini mencerminkan perubahan mendasar dalam cara Generasi Z memandang hubungan mereka dengan perusahaan. Bagi mereka, loyalitas bukan diberikan secara otomatis, melainkan harus diperoleh perusahaan melalui kondisi kerja yang baik.

Meski penelitian tentang *turnover intention* Generasi Z mulai berkembang, sebagian besar masih berfokus pada sektor non-manufaktur: Sandini *et al.* (2024) meneliti perusahaan di Bandung, Hasanah & Sandiasih (2024) meneliti *startup*, dan Ismi Asvin (2025) berfokus pada UMKM di Yogyakarta. Penelitian yang secara khusus mengkaji Generasi Z dalam konteks manufaktur industri berat, apalagi di kawasan terpencil dengan dinamika kerja lintas budaya, praktis belum ada. Kesenjangan inilah yang hendak diisi oleh penelitian ini.

3. Metode

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *workload*, *mental health*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di PT QMB New Energy Material.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z yang lahir antara tahun 1997–2012 dan telah bekerja minimal dua tahun di PT QMB New Energy Material sebanyak 1.121 orang. Sampel penelitian berjumlah 300 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: (1) karyawan aktif, (2) termasuk kategori Generasi Z, (3) memiliki masa kerja minimal dua tahun, dan (4) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel *turnover intention* diukur berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Mobley (1977), *workload* mengacu pada Koesomowidjojo (2017), *mental health* mengacu pada WHO (2022) dan

Fakhriyani (2019), sedangkan lingkungan kerja mengacu pada Sedarmayanti (2017).

Kualitas instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Seluruh item dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi di atas *r tabel* dan seluruh variabel dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* untuk mengetahui pengaruh parsial, uji *F* untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi *turnover intention*.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z, yaitu karyawan yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (BPS, 2020), yang telah menjalani masa kerja minimal dua tahun di PT QMB New Energy Material. Penetapan batas minimal masa kerja dua tahun didasarkan pada asumsi bahwa karyawan dengan durasi kerja tersebut telah memiliki pengalaman yang memadai untuk memberikan penilaian yang objektif dan bermakna terhadap kondisi beban kerja, kesehatan mental, dan lingkungan kerja di perusahaan (Sugiyono, 2022). Berdasarkan data kepegawaian PT QMB New Energy Material, jumlah karyawan yang memenuhi kriteria tersebut tercatat sebanyak $N = 1.121$ orang.

2. Penentuan Ukuran Sampel

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (Slovin, 1960), yang dirumuskan sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \cdot e^2)$$

dengan: n = jumlah sampel; N = jumlah populasi (1.121); e = batas toleransi kesalahan, ditetapkan 5% (0,05). Substitusi nilai menghasilkan:

$$n = 1.121 / (1 + 1.121 \times 0,0025) = 1.121 / 3,8025 \approx 295 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 295 responden. Dalam pelaksanaannya, kuesioner berhasil dikumpulkan dari 300 responden, melampaui batas minimum yang disyaratkan. Jumlah ini dinyatakan

representatif dan memadai untuk analisis regresi linear berganda dengan tiga prediktor.

3. Teknik Pengambilan Sampel dan Kriteria Inklusi

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yang merupakan bagian dari teknik *non-probability sampling*. Teknik ini menentukan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2022). Penggunaan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa tidak seluruh anggota populasi memenuhi persyaratan yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria inklusi yang ditetapkan meliputi empat hal, yaitu: (1) karyawan yang masih aktif bekerja di PT QMB New Energy Material pada saat penelitian dilaksanakan; (2) termasuk dalam kategori Generasi Z, yakni lahir antara tahun 1997 hingga 2012; (3) telah bekerja di perusahaan selama minimal dua tahun; dan (4) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur. Responden yang tidak memenuhi salah satu dari keempat kriteria tersebut dikeluarkan dari analisis.

C. Instrumen Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Instrumen dan Skala Pengukuran

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang terdiri dari 20 butir pernyataan untuk mengukur empat variabel penelitian. Setiap butir pernyataan diukur menggunakan Skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, dengan ketentuan sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS). Penggunaan Skala Likert didasarkan pada kemampuannya dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu fenomena sosial secara terstandar dan dapat dikuantifikasi (Sugiyono, 2022). Total skor untuk setiap variabel diperoleh dari akumulasi seluruh skor butir pernyataan yang mengukur variabel yang bersangkutan.

2. Definisi Operasional dan Kisi-Kisi Instrumen

Definisi operasional merupakan batasan konseptual yang memberikan spesifikasi terukur pada setiap variabel (Sugiyono, 2022). Tabel 1 menyajikan definisi operasional, indikator, dan jumlah item untuk setiap variabel.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Turnover intention (Y)	Kecenderungan atau niat karyawan untuk secara sukarela meninggalkan organisasi melalui proses evaluasi kognitif (Mobley, 1977)	1. <i>Thinking of Quitting</i> 2. <i>Intention to Search</i> 3. <i>Intention to Quit</i>
Beban Kerja / Workload (X ₁)	Keseluruhan tuntutan pekerjaan secara kuantitatif dan kualitatif yang harus dipenuhi karyawan dalam periode tertentu (Koesomowidjojo, 2017)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang Harus Dicapai
Kesehatan Mental / Mental Health (X ₂)	Kondisi psikologis karyawan yang memungkinkan individu mengatasi tekanan, mengelola emosi, mengembangkan potensi, dan bekerja secara produktif (WHO, 2022; Fakhriyani, 2019)	1. Kemampuan Menyesuaikan Diri 2. Kemampuan Mengendalikan Emosi 3. Kemampuan Mengembangkan Potensi 4. Kejelasan Tujuan dalam Bekerja 5. Ketenangan Psikologis
Lingkungan Kerja (X ₃)	Keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik yang melingkupi karyawan dalam menjalankan tugasnya dan dapat mempengaruhi kinerja serta kesejahteraannya (Sedarmayanti, 2017)	1. Penerangan 2. Suhu/Temperatur Udara 3. Kebisingan 4. Tata Warna Ruang Kerja 5. Ruang Gerak 6. Keamanan Kerja 7. Hubungan dengan Rekan Kerja

Sumber: Mobley (1977); Koesomowidjojo (2017); WHO (2022); Fakhriyani (2019); Sedarmayanti (2017)

D. Pengujian Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar daripada nilai *r tabel* (0,113), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,80. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang mengukur konsistensi internal antar butir dalam satu variabel (Ghozali, 2021). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha* mendekati 1,00, semakin tinggi tingkat keandalan instrumen. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan pada seluruh empat variabel sebelum data digunakan untuk analisis lebih lanjut, guna memastikan bahwa perbedaan skor antar responden mencerminkan perbedaan yang sebenarnya dalam konstruk yang diukur, bukan sekadar *noise* pengukuran.

E. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi seluruh persyaratan analisis. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi di atas 0,05 yang menunjukkan *residual* berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ yang mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan memastikan bahwa *residual* model regresi bukan variabelnya terdistribusi secara normal (Ghozali, 2021). Perbedaan ini penting: yang diuji adalah distribusi *error*, bukan distribusi variabel itu sendiri. Pengujian dilakukan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)* pada nilai *Unstandardized Predicted Value. Residual* dinyatakan normal apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$. Pengujian diperkuat dengan inspeksi visual melalui grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*: data dinyatakan normal apabila titik-titik *plot* menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Kedua pendekatan statistik dan visual digunakan secara komplementer untuk memperoleh simpulan yang lebih meyakinkan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya korelasi linear yang tinggi di antara variabel independen, yang apabila terjadi dapat mengakibatkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan *standard error* membengkak (Ghozali, 2021). Deteksi dilakukan melalui dua statistik: *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria bebas multikolinearitas adalah *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Nilai *Tolerance* adalah proporsi varian variabel independen yang

tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya; nilai yang mendekati 0 mengindikasikan kolinearitas tinggi. *VIF* adalah kebalikannya: nilai yang mendekati atau melebihi 10 mengindikasikan masalah multikolinearitas yang serius.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mendeteksi ketidaksetaraan varian *residual* lintas pengamatan (Ghozali, 2021). Asumsi homoskedastisitas bahwa varian *residual* konstan merupakan prasyarat agar *standard error* estimasi valid. Pengujian menggunakan Uji Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut *residual* terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansi seluruh variabel independen $> 0,05$, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilengkapi dengan inspeksi grafik *Scatterplot* antara nilai *Standardized Predicted Value (ZPRED)* dan *Standardized Residual (SRESID)*; tidak adanya pola sistematis pada sebaran titik mengkonfirmasi homoskedastisitas.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis utama yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Metode ini dipilih karena penelitian ini melibatkan tiga variabel independen yang secara simultan diuji pengaruhnya terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2022). Regresi linear berganda memungkinkan estimasi kontribusi parsial setiap prediktor sekaligus mengontrol pengaruh prediktor lainnya suatu keunggulan analitik yang tidak dimiliki oleh korelasi bivariat. Model persamaan yang diestimasi adalah:

$$TI = \alpha + \beta_1 WL + \beta_2 MH + \beta_3 LK + \varepsilon$$

dengan: *TI* = *Turnover intention*; α = konstanta; β_1 , β_2 , β_3 = koefisien regresi; *WL* = Beban Kerja (*Workload*); *MH* = Kesehatan Mental (*Mental Health*); *LK* = Lingkungan Kerja; ε = *error term*. Seluruh pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26.0 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%).

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga prosedur yang saling melengkapi. Uji *t* (uji parsial) digunakan untuk menguji *H1*, *H2*, dan *H3* yaitu pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap *Turnover intention*. Dengan *df* = $n - k - 1 = 300 - 3 - 1 = 296$ pada $\alpha = 5\%$, nilai *t tabel* yang digunakan adalah 1,968. Hipotesis diterima apabila $|t_{hitung}| > 1,968$ atau *Sig.* $< 0,05$. Uji *F* (uji simultan)

digunakan untuk menguji H4 pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama terhadap *Turnover intention*. Dengan $df1 = 3$ dan $df2 = 296$ pada $\alpha = 5\%$, nilai F tabel adalah 2,63. Hipotesis diterima apabila F hitung $> 2,63$ atau $Sig. < 0,05$.

3. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Kontribusi model secara keseluruhan diukur menggunakan *Adjusted R²*, bukan R^2 biasa. Pemilihan *Adjusted R²* didasarkan pada pertimbangannya yang memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model (Ghozali, 2021): R^2 biasa cenderung meningkat secara mekanis setiap kali variabel baru ditambahkan meskipun variabel tersebut tidak relevan, sehingga dapat menyesatkan. *Adjusted R²* mengoreksi kecenderungan ini dan memberikan estimasi yang lebih konservatif dan akurat mengenai proporsi varian *Turnover intention* yang benar-benar dijelaskan oleh ketiga variabel independen.

4. Hasil

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, dilakukan pengujian kualitas instrumen terhadap 300 responden. Tabel 4 menyajikan hasil uji validitas untuk seluruh 20 butir pernyataan. Seluruh butir menghasilkan nilai r hitung yang melampaui r tabel (0,113; $df = 298$, $\alpha = 5\%$), dengan rentang r hitung berkisar antara 0,572 hingga 0,887. Nilai tertinggi diperoleh butir TI3 ($r = 0,887$) dan terendah diperoleh butir LK4 ($r = 0,572$). Dengan demikian, seluruh 20 butir dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Ket.
<i>Workload</i> (X_1)	WL1	0,641	0,113	Valid
	WL2	0,605	0,113	Valid
	WL3	0,615	0,113	Valid
	WL4	0,656	0,113	Valid
	WL5	0,836	0,113	Valid
<i>Mental Health</i> (X_2)	MH1	0,614	0,113	Valid
	MH2	0,651	0,113	Valid
	MH3	0,632	0,113	Valid
	MH4	0,642	0,113	Valid
	MH5	0,842	0,113	Valid
	LK1	0,599	0,113	Valid

Lingkungan Kerja (X_3)	LK2	0,628	0,113	Valid
	LK3	0,574	0,113	Valid
	LK4	0,572	0,113	Valid
	LK5	0,590	0,113	Valid
	LK6	0,591	0,113	Valid
	LK7	0,817	0,113	Valid
	<i>Turnover intention</i> (Y)	TI1	0,647	0,113
TI2		0,671	0,113	Valid
TI3		0,887	0,113	Valid

Sumber: Output SPSS, diolah penulis (2025)

Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 5. Seluruh variabel menghasilkan nilai α jauh melampaui batas minimum 0,60 (Ghozali, 2021), dengan rentang antara 0,844 (*Turnover intention*) hingga 0,903 (Lingkungan Kerja). Nilai-nilai ini termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi ($\alpha > 0,80$), mengindikasikan konsistensi internal instrumen yang sangat baik.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Ket.
<i>Workload</i> (X_1)	5	0,896	Reliabel
<i>Mental Health</i> (X_2)	5	0,895	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	7	0,903	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	3	0,844	Reliabel

Sumber: Output SPSS, diolah penulis (2025)

2. Statistik Deskriptif

Tabel 6 menyajikan statistik deskriptif keempat variabel penelitian. Variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata 17,810 dari skor maksimal 25, mengindikasikan bahwa rata-rata karyawan Generasi Z di PT QMB merasakan beban kerja pada tingkat sedang-tinggi. Variabel kesehatan mental (X_2) dengan *mean* 15,697 dari skor maksimal 25 menunjukkan kondisi kesehatan mental karyawan berada pada tingkat sedang, yang mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan. Variabel lingkungan kerja (X_3) dengan *mean* 23,457 dari skor maksimal 35 berada pada tingkat sedang. Sementara itu, variabel *Turnover intention* (Y) dengan *mean* 7,937 dari skor maksimal 15 berada pada tingkat sedang, mengindikasikan bahwa niat karyawan untuk

meninggalkan perusahaan cukup signifikan dan perlu mendapat perhatian manajemen.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean
Workload (X ₁)	300	5	25	17,81
Mental Health (X ₂)	300	5	25	15,70
Lingkungan Kerja (X ₃)	300	7	35	23,46
Turnover intention (Y)	300	3	15	7,94

Sumber: Output SPSS, diolah penulis (2025)

3. Uji Asumsi Klasik

Verifikasi terhadap tiga asumsi klasik regresi linear berganda menunjukkan seluruh persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) terpenuhi, sebagaimana dirangkum pada Tabel 7.

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, dikonfirmasi oleh sebaran titik pada grafik Normal P-P Plot yang mengikuti garis diagonal menunjukkan residual terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance untuk WL = 0,984, MH = 0,983, dan LK = 0,998 (semua > 0,10), dengan VIF masing-masing 1,017; 1,016; dan 1,002 (semua jauh di bawah batas 10) menunjukkan tidak ada korelasi bermasalah antar variabel independen.

Uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi semua variabel independen > 0,05 menunjukkan varian residual homogen.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Metode/ Statistik	Nilai	Simpulan
Normalitas	K-S pada Unstandardized Residual	Asymp. Sig. > 0,05	Terpenuhi
Multikolinearitas WL	Tolerance / VIF	Tol = 0,984 / VIF = 1,017	Terpenuhi
Multikolinearitas MH	Tolerance / VIF	Tol = 0,983 / VIF = 1,016	Terpenuhi

Multikolinearitas LK	Tolerance / VIF	Tol = 0,998 / VIF = 1,002	Terpenuhi
Heteroskedastisitas	Uji Glejser	Semua Sig. > 0,05	Terpenuhi

Sumber: Output SPSS, diolah penulis (2025)

4. Analisis Regresi Linear Berganda Model Summary dan Uji F (Simultan)

Tabel 8 menyajikan ringkasan model regresi. Nilai $R = 0,562$ menunjukkan korelasi multipel yang moderat-kuat antara ketiga prediktor secara bersama-sama dengan *Turnover intention*. Nilai $R^2 = 0,316$ dan $Adjusted R^2 = 0,309$ menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 30,9% variasi dalam *Turnover intention*, sementara 69,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 8. Model Summary Regresi Linear Berganda

Model	R	R ²	Adj. R ²	Std. Error
1	0,562	0,316	0,309	1,825

Sumber: Output SPSS, diolah penulis (2025)

Uji F sebagaimana tersaji pada Tabel 9 menghasilkan nilai $F_{hitung} = 45,479$ dengan $Sig. = 0,000 < 0,05$. Dengan $F_{tabel} = 2,63$ ($df_1=3, df_2=296, \alpha=5\%$), maka $F_{hitung} (45,479) \gg F_{tabel} (2,63)$, sehingga H4 diterima: beban kerja, kesehatan mental, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan Generasi Z di PT QMB New Energy Material.

Tabel 9. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	454,268	3	151,423	45,479	0,000
Residual	985,528	296	3,329		
Total	1.439,797	299			

Sumber: Output SPSS, diolah penulis (2025)

Uji t (Parsial) dan Persamaan Regresi

Tabel 10 menyajikan koefisien regresi dan hasil uji t untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$TI = 9,383 + 0,219 WL - 0,196 MH - 0,097 LK + \epsilon$$

Tabel 10. Koefisien Regresi dan Hasil Uji t

Variabel	B	t	Sig.	Ket.
(Constant)	9,383	12,391	0,000	
Workload (X ₁)	0,219	8,336	0,000	H1 diterima
Mental Health (X ₂)	-0,196	-7,578	0,000	H2 diterima
Lingkungan Kerja (X ₃)	-0,097	-4,472	0,000	H3 terima

Sumber: Output SPSS, diolah penulis (2025)

Interpretasi koefisien regresi adalah sebagai berikut. Pertama, konstanta sebesar 9,383 mengindikasikan bahwa ketika beban kerja, kesehatan mental, dan lingkungan kerja bernilai nol (hipotetis), *Turnover intention* diprediksi sebesar 9,383. Kedua, koefisien beban kerja ($B = 0,219$; $\beta = 0,404$) bersifat positif: setiap peningkatan satu unit beban kerja akan meningkatkan *Turnover intention* sebesar 0,219 unit, *ceteris paribus*. Ketiga, koefisien kesehatan mental ($B = -0,196$; $\beta = -0,365$) bersifat negatif: setiap peningkatan satu unit kesehatan mental akan menurunkan *Turnover intention* sebesar 0,196 unit. Keempat, koefisien lingkungan kerja ($B = -0,097$; $\beta = -0,217$) juga bersifat negatif: setiap peningkatan satu unit lingkungan kerja akan menurunkan *Turnover intention* sebesar 0,097 unit. Berdasarkan nilai *Beta* terstandarisasi, beban kerja ($\beta = 0,404$) merupakan prediktor paling dominan, diikuti kesehatan mental ($\beta = -0,365$) dan lingkungan kerja ($\beta = -0,217$).

5. Dikusi

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di PT QMB New Energy Material. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil tersebut mendukung *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) yang menjelaskan bahwa individu berusaha mempertahankan sumber

daya yang dimilikinya. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang tersedia, karyawan akan mengalami kelelahan fisik maupun psikologis sehingga meningkatkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih sesuai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Santoso *et al.* (2024), Irsyadi dan Djamil (2023), serta Rahma dan Sary (2025) yang menemukan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola distribusi beban kerja secara lebih proporsional untuk mengurangi risiko *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian membuktikan bahwa kesehatan mental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di PT QMB New Energy Material ($\beta = -0,365$; $t = -7,578$; $Sig. = 0,000$). Koefisien negatif ini bermakna: semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan yang tercermin dari kemampuan menyesuaikan diri, mengendalikan emosi, mengembangkan potensi, memiliki tujuan yang jelas, dan merasakan ketenangan psikologis maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mengalami tekanan psikologis dan kesulitan mengelola kondisi mentalnya cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih tinggi.

Secara teoretis, temuan ini dapat dipahami melalui *Job Demands-Resources Model (JD-R)* (Bakker & Demerouti, 2007), yang membedakan antara *job demands* tuntutan pekerjaan yang memerlukan upaya berkelanjutan dan *personal resources* kapasitas psikologis individu yang berfungsi sebagai penyangga terhadap tekanan. Dalam kerangka ini, kesehatan mental yang baik berperan sebagai *personal resource* yang melindungi karyawan dari dampak negatif tuntutan pekerjaan, termasuk niat untuk keluar. Definisi yang diadopsi penelitian ini mengikuti WHO (2022), yang mendefinisikan kesehatan mental sebagai kondisi sejahtera yang memungkinkan individu mengatasi tekanan hidup, menyadari kemampuannya, belajar dan bekerja dengan baik, serta berkontribusi pada komunitasnya. Definisi ini bersifat positif dan fungsional kesehatan mental bukan sekadar absennya gangguan klinis, melainkan kehadiran kapasitas aktif untuk berkembang.

Fakhriyani (2019) memperluas perspektif ini ke konteks organisasi: perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mendukung kesehatan mental karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang sehat. Latipun (2019) menambahkan dimensi

perkembangan kemampuan tumbuh secara emosional dan intelektual sebagai ciri individu yang sehat secara mental, yang pada akhirnya berkontribusi pada loyalitas dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Temuan ini selaras dengan berbagai penelitian kontemporer. Nam *et al.* (2024) membuktikan bahwa tekanan psikologis (*psychological distress*) meningkatkan *turnover intention* melalui mekanisme mediasi, dengan pendekatan *moderated mediation analysis*. Sandini *et al.* (2024) secara khusus menemukan pengaruh signifikan kesehatan mental terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia, di mana kondisi mental yang lebih baik berkontribusi langsung pada penurunan niat berpindah. Hasanah & Sandiasih (2024) mengkonfirmasi pola yang sama pada karyawan *startup* Indonesia.

Urgensi temuan ini diperkuat oleh data empiris global dan lokal. Survei Deloitte Global (2023) yang melibatkan lebih dari 22.000 responden dari 44 negara menemukan hampir 46% Generasi Z melaporkan tingkat stres dan kecemasan tinggi di tempat kerja, dipicu oleh beban kerja berlebih dan ketidakseimbangan kehidupan-pekerjaan. Singh & Dangmei (2016) menggambarkan Generasi Z sebagai kelompok yang sangat vokal dalam mengekspresikan kebutuhan akan kesehatan mental dan cenderung meninggalkan pekerjaan yang dianggap merusak kesejahteraan psikologis mereka. Dalam konteks spesifik PT QMB New Energy Material yang berlokasi di kawasan industri terpencil Morowali jauh dari jaringan sosial, fasilitas kota, dan dukungan komunitas yang biasa diakses karyawan muda kerentanan psikologis karyawan Generasi Z berpotensi lebih tinggi dari rata-rata industri. Kondisi terisolasi ini kemungkinan besar memperbesar kekuatan pengaruh kesehatan mental ($\beta = -0,365$) yang ditemukan dalam penelitian ini. Dengan demikian, program dukungan kesehatan mental yang terstruktur dan proaktif bukan sekadar kebijakan pelengkap, melainkan kebutuhan operasional yang mendesak.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di PT QMB New Energy Material ($\beta = -0,217$; $t = -4,472$; $Sig. = 0,000$). Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan baik dari aspek fisik seperti penerangan, suhu, kebisingan, tata warna, dan ruang gerak, maupun aspek non-fisik seperti keamanan kerja dan kualitas hubungan dengan rekan

kerja maka semakin rendah *turnover intention*-nya. Meskipun nilai *Beta* lingkungan kerja ($-0,217$) lebih kecil dibanding dua prediktor lainnya, pengaruhnya tetap signifikan secara statistik maupun substantif.

Landasan teoretis hubungan ini dapat ditelusuri pada *Teori Dua Faktor Herzberg* (1959), yang membedakan faktor *hygiene* kondisi ekstrinsik pekerjaan yang apabila buruk menimbulkan ketidakpuasan, termasuk kondisi fisik dan sosial lingkungan kerja dari faktor *motivator* yang bersifat intrinsik. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor *hygiene*: ketika tidak kondusif, ia secara aktif mendorong *turnover intention*. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi alat perkakas, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang memengaruhi karyawan baik secara fisik maupun non-fisik, dan membedakannya menjadi dua tipologi dengan mekanisme pengaruh yang berbeda. Lingkungan fisik mencakup penerangan, suhu, kebisingan, tata warna, ruang gerak, dan keamanan beroperasi melalui mekanisme fisiologis dan ergonomis. Lingkungan non-fisik, khususnya kualitas hubungan interpersonal dan suasana kerja, beroperasi melalui mekanisme psikologis dan sosial.

Temuan uji validitas dalam penelitian ini memperkuat relevansi pembedaan ini: indikator hubungan dengan rekan kerja (LK7) memiliki korelasi *item-total* tertinggi dalam variabel lingkungan kerja ($r = 0,817$), melampaui seluruh indikator fisik. Ini mengindikasikan bahwa dimensi non-fisik lebih kuat berkontribusi pada variasi *turnover intention* dalam konteks karyawan Generasi Z di PT QMB, di mana dinamika lintas budaya antara tenaga kerja Indonesia dan asing menjadi faktor relasional yang dominan.

Secara empiris, temuan ini selaras dengan berbagai penelitian terdahulu. Kristin *et al.* (2022) membuktikan pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Indonesia. Irsyadi & Djamil (2023) mengkonfirmasi temuan yang sama menggunakan *SEM-PLS*. Ismi Asvin (2025) secara khusus mereplikasi hubungan ini pada sampel karyawan Generasi Z. Di tingkat internasional, Xueyun *et al.* (2023) membuktikan bahwa kondisi kerja yang positif berhubungan erat dengan kesejahteraan karyawan yang pada gilirannya menurunkan *turnover*. Santoso *et al.* (2024) dalam model tiga variabelnya juga menemukan pengaruh negatif signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Chaerunissa *et al.* (2024) menjelaskan mekanisme bagaimana lingkungan kerja yang buruk mendorong *turnover intention*: karyawan

mengalami kelelahan fisik, berkurangnya konsentrasi, ketidaknyamanan emosional, hingga gangguan kesehatan yang secara akumulatif meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Mekanisme ini sangat relevan di PT QMB New Energy Material, di mana karyawan muda Generasi Z beroperasi dalam lingkungan industri berat yang jauh berbeda dari kenyamanan fasilitas perkantoran yang umumnya mereka harapkan.

Perhatian khusus perlu diberikan pada relevansi temuan ini bagi Generasi Z. Singh & Dangmei (2016) mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan suportif adalah salah satu prioritas utama Generasi Z dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan bahkan dalam beberapa survei melampaui kompensasi finansial. Xueyun *et al.* (2023) menambahkan bahwa Generasi Z cenderung aktif mengevaluasi kondisi lingkungan kerja mereka dan tidak ragu meninggalkan perusahaan yang dinilai tidak memenuhi standar kenyamanan psikologis dan sosial yang mereka harapkan. Dalam konteks PT QMB yang beroperasi di kawasan terpencil dengan dinamika kerja lintas budaya, program orientasi budaya, fasilitasi komunikasi antar tenaga kerja, dan kegiatan *team building* yang inklusif berpotensi memberikan dampak retensi yang substansial.

Pengaruh Simultan Beban Kerja, Kesehatan Mental, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Secara simultan, beban kerja, kesehatan mental, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di PT QMB New Energy Material ($F = 45,479$; $Sig. = 0,000$; $Adjusted R^2 = 0,309$). Ketiga variabel secara bersama-sama menjelaskan 30,9% variasi *turnover intention*, sementara 69,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model seperti kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, atau faktor personal karyawan.

Hasil ini dapat dimaknai secara menyeluruh melalui model proses *turnover* Mobley (1977). Model ini menggambarkan *turnover intention* sebagai produk dari evaluasi kognitif bertahap yang diawali dari ketidakpuasan bersumber dari berbagai dimensi pekerjaan termasuk beban kerja berlebih, kondisi psikologis yang terganggu, dan lingkungan yang tidak kondusif hingga membentuk niat definitif untuk keluar. Ketiga variabel dalam penelitian ini beroperasi pada titik awal proses tersebut secara simultan dan saling memperkuat: beban kerja yang tinggi memperburuk kondisi psikologis (Rahma & Sary, 2025), kondisi psikologis yang memburuk

meningkatkan sensitivitas terhadap kualitas lingkungan kerja (Fakhriyani, 2019), dan lingkungan yang tidak kondusif memperbesar dampak negatif beban kerja (Chaerunissa *et al.*, 2024). Wibowo *et al.* (2024) mencatat bahwa dampak kumulatif dari *turnover intention* yang tidak dikelola biaya rekrutmen, kehilangan modal pengetahuan, dan penurunan produktivitas jauh lebih besar dibanding biaya intervensi preventif, menjadikan pemahaman terhadap determinan simultan ini bernilai tinggi secara manajerial.

Nilai $F = 45,479$ mengindikasikan kekuatan model yang sangat kuat untuk ukuran tiga prediktor dengan data survei. Irsyadi & Djamil (2023), yang menguji beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan tanpa menyertakan kesehatan mental, memperoleh model yang signifikan namun dengan kekuatan lebih rendah mengindikasikan bahwa penambahan variabel kesehatan mental dalam penelitian ini memberikan peningkatan daya prediksi yang substantif. Nam *et al.* (2024) dalam model internasional mereka menemukan bahwa kesehatan mental berperan sebagai mediator antara tekanan kerja dan *turnover intention*, temuan yang selaras dengan pola hierarki *Beta* dalam penelitian ini ($WL > MH > LK$): beban kerja sebagai sumber tekanan utama memiliki pengaruh terbesar, diikuti oleh kondisi psikologis sebagai *buffer* yang paling dekat dengan keputusan keluar. Santoso *et al.* (2024) mengkonfirmasi pola serupa dalam konteks Indonesia. Konsistensi lintas studi ini memperkuat validitas model yang diajukan dalam penelitian ini.

Pola hierarki *Beta* beban kerja (0,404) > kesehatan mental (-0,365) > lingkungan kerja (-0,217) mengandung implikasi manajerial yang terurut secara prioritas. Pertama, karena beban kerja adalah prediktor terkuat, *audit* dan redistribusi beban kerja yang proporsional merupakan intervensi paling mendesak. Koesomowidjojo (2017) dan Rahma & Sary (2025) menyarankan pendekatan berbasis data untuk memetakan distribusi beban antar unit dan individu agar intervensi dapat ditargetkan secara presisi. Kedua, mengingat kondisi terpencil IMIP Morowali menciptakan kerentanan psikologis yang spesifik, program kesehatan mental yang proaktif mencakup konseling, pelatihan regulasi emosi, dan fasilitasi komunitas sosial perlu dirancang sebagai kebijakan struktural, bukan reaktif. Fakhriyani (2019) dan Latipun (2019) menegaskan bahwa kesehatan mental karyawan adalah tanggung jawab organisasi yang harus diintegrasikan ke dalam strategi SDM. Ketiga, peningkatan kualitas lingkungan kerja khususnya dimensi non-fisik berupa hubungan lintas budaya memerlukan

pendekatan manajerial yang berbeda dari perbaikan infrastruktur fisik. Program orientasi budaya, fasilitasi komunikasi lintas bahasa, dan kegiatan *team building* yang inklusif sebagaimana disarankan Singh & Dangmei (2016) dapat berkontribusi signifikan pada penurunan *turnover intention* karyawan Generasi Z di PT QMB New Energy Material.

6. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *workload*, *mental health*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di PT QMB New Energy Material. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *mental health* dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di antara ketiga variabel tersebut, *workload* merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention*.

Secara simultan, *workload*, *mental health*, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan kemampuan penjelasan model sebesar 30,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya menekan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z perlu dilakukan melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, peningkatan *mental health*, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris pada literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri manufaktur energi baru yang masih relatif jarang diteliti di Indonesia.

7. Referensi

Asvin, L. Z. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan Generasi Z pada UMKM. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 8(1), 1060–1070.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Chaerunissa, S. D., Budiarmo, A., & Listyorini, S. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(3), 595–602.

Hasanah, R., & Sandiasih, K. M. (2024). Pentingnya kesehatan mental: Mengkaji hubungan kesehatan mental dengan turnover intention pada karyawan

generasi milenial di perusahaan startup. *Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi*, 4(2), 171–182.

<https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v4i2.4990>

Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap turnover intention karyawan dengan workplace wellbeing sebagai variabel mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 109–125. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.5701>

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Irsyadi, M. T., & Djamil, M. (2023). The influence of work environment and workload on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable in IZI. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(4), 833–844. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i4.1928>

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>

Nam, S., Wong, J. Y. H., Wang, T., An, B., & Fong, D. Y. T. (2024). Psychological distress as a mediator between workplace violence and turnover intention with caring for patients with COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1321957. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1321957>

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J., & Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 13, Article 15438. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3>

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.

Fakhriyani, D. V. (2019). *Kesehatan mental*. Duta Media Publishing.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Statistik pemuda Indonesia 2020*. Badan Pusat Statistik.
- Deloitte Global. (2023). *2023 Gen Z and Millennial survey*. Deloitte Touche Tohmatsu. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/2023-gen-z-and-millennial-survey.html>
- PT QMB New Energy Materials. (2024). *Laporan lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan (ESG) 2023*. PT QMB New Energy Materials.
- World Health Organization. (2022). *Comprehensive mental health action plan 2013–2030*. WHO Press. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029>
- Populix. (2024). *Stereotip Gen Z di dunia kerja*. <https://info.populix.co/articles/gen-z-di-dunia-kerja/>



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).