

Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan terhadap Niat Berhenti Bekerja Studi Kasus pada Mahasiswa/i STIE IBMI Medan

Andre Leonard Sirait^{1*}, Anjelly Sitorus², Arpul Sianturi³, Eka Kristian Hulu⁴, Bayu Teta Pinem⁵

¹⁻⁵ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Institut Bisnis Manajemen Internasional Medan, Indonesia

Alamat: Jl. Perniagaan Baru No.33A, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara
20212

Korespondensi penulis: anjellysitorus37@gmail.com

Abstract. *This study investigates the correlation between mental health and turnover intention among working students at STIE IBMI Medan who fulfill dual roles as both students and employees. These individuals are particularly vulnerable to psychological stress arising from academic responsibilities and workplace demands. The objective of this research is to examine the influence of mental health on their tendency to resign from their jobs. An associative quantitative research method was adopted, with data collected through structured interviews involving 71 respondents. The analysis was conducted using simple linear regression via the SPSS application. The findings reveal that mental health has a significant negative effect on turnover intention, with a significance value of 0.001. This suggests that students who experience better mental health are less likely to consider leaving their jobs. The coefficient of determination (R Square) is 14.6%, indicating that mental health explains 14.6% of the variation in turnover intention. The remaining 85.4% may be attributed to other contributing factors, such as high work pressure from supervisors, poor work-life balance, financial stress, inflexible schedules, and lack of organizational support. The implication of these results is that efforts to support and maintain the psychological well-being of working students are essential for reducing employee turnover. Educational institutions and employers should collaborate to create supportive environments through counseling services, flexible scheduling, mental health awareness programs, and policies that accommodate the dual responsibilities of student workers. By addressing these mental health concerns, institutions can improve student performance and job retention simultaneously. This study highlights the importance of integrating mental health strategies in workforce and academic management, especially for populations that manage competing academic and professional obligations.*

Keywords: *Mental Health, SPSS, STIE IBMI Medan, Turnover Intention, Working Students.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji korelasi antara kesehatan mental dan intensi keluar di kalangan mahasiswa pekerja di STIE IBMI Medan yang memiliki peran ganda, baik sebagai mahasiswa maupun karyawan. Individu-individu ini sangat rentan terhadap stres psikologis yang timbul dari tanggung jawab akademik dan tuntutan di tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kesehatan mental terhadap kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara terstruktur yang melibatkan 71 responden. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier sederhana melalui aplikasi SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar, dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki kesehatan mental yang lebih baik cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 14,6%, menunjukkan bahwa kesehatan mental menjelaskan 14,6% variasi intensi keluar. Sisanya, sebesar 85,4%, mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang berkontribusi, seperti tekanan kerja yang tinggi dari atasan, keseimbangan kehidupan kerja yang buruk, stres finansial, jadwal yang tidak fleksibel, dan kurangnya dukungan organisasi. Implikasi dari hasil ini adalah bahwa upaya untuk mendukung dan menjaga kesejahteraan psikologis mahasiswa yang bekerja sangat penting untuk mengurangi pergantian karyawan. Institusi pendidikan dan pemberi kerja harus berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan yang suportif melalui layanan konseling, jadwal kerja yang fleksibel, program kesadaran kesehatan mental, dan kebijakan yang mengakomodasi tanggung jawab ganda mahasiswa yang bekerja. Dengan mengatasi masalah kesehatan mental ini, institusi dapat meningkatkan kinerja mahasiswa dan retensi kerja secara bersamaan. Studi ini menyoroti pentingnya mengintegrasikan strategi kesehatan mental dalam manajemen tenaga kerja dan akademik, terutama bagi populasi yang memiliki kewajiban akademik dan profesional yang saling bersaing.

Kata kunci: Kesehatan Mental, SPSS, STIE IBMI Medan, Turnover Intention, Working Students

1. LATAR BELAKANG

Kesehatan mental menjadi pilar fundamental dalam ekosistem kesehatan holistik, memungkinkan individu mengaktualisasikan potensi diri, beradaptasi dengan tekanan hidup, serta berkontribusi produktif dalam masyarakat. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menekankannya sebagai kondisi dinamis sejahtera fisik, mental, dan sosial yang melampaui sekadar absennya gangguan.

Fenomena yang sedang terjadi sekarang banyaknya mahasiswa yang menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pelajar dan juga sebagai pekerja. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada performa akademik, tetapi juga menimbulkan tantangan signifikan dalam aspek psikologis dan sosial mahasiswa. Hal ini dikarenakan oleh ketidakstabilan kondisi keuangan, tekanan psikologis dari atasan maupun senior, serta munculnya gejala kecemasan menjadi faktor pemicu pertama seperti yang terjadi di institusi pendidikan tinggi seperti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Bisnis Manajemen Indonesia (STIE IBMI) Medan.

STIE IBMI Medan merupakan perguruan tinggi swasta yang berfokus pada pengembangan pendidikan di bidang ekonomi dan bisnis. Terletak di pusat Kota Medan, kampus ini memiliki visi “Menjadi sekolah tinggi yang mampu mewujudkan Sarjana Ekonomi yang profesional, berilmu, beriman, dan kreatif dalam rangka mewujudkan masyarakat madani yang demokratis dan bermoral pada tahun 2025”. Misinya mencakup: (a) penyelenggaraan pendidikan berbasis kompetensi dan mutu; (b) peningkatan penelitian terapan dalam sistem informasi untuk pembangunan berkelanjutan; (c) pengabdian kepada masyarakat berbasis riset; serta (d) penguatan jejaring kerja sama dalam mendukung tridharma perguruan tinggi. Berdiri sejak tahun 2001, STIE IBMI Medan kini memasuki usia ke-24 tahun dengan dua program studi utama, yaitu Akuntansi dan Manajemen.

Menjalani dua peran sebagai pelajar sekaligus pekerja secara bersamaan merupakan tantangan besar, karena menuntut kemampuan ekstra dalam mengatur waktu, menghadapi tekanan pekerjaan, serta menyelesaikan tanggung jawab akademik. Kondisi ini sering menimbulkan konflik peran yang berisiko mengganggu keseimbangan mental individu. Menurut Pieper & Uden (2006), kesehatan mental memungkinkan individu menerima diri secara objektif, beradaptasi dengan stres, serta berfungsi optimal secara sosial dan emosional. Ketika keseimbangan ini terganggu, kualitas hidup pun menurun dan dapat berdampak pada pengambilan keputusan penting, termasuk keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Niat berhenti bekerja merujuk pada dorongan atau suatu keinginan individu untuk berhenti bekerja secara sukarela dari suatu organisasi atau tempat kerja. Adapun menurut Kerdipitak & Jermstittiparsert, (2020), faktor-faktor yang memengaruhi meliputi kepuasan kerja, stres kerja, komitmen terhadap organisasi, serta yang relevan dalam konteks mahasiswa pekerja kesehatan mental. Tekanan ganda dari tuntutan akademik dan pekerjaan dapat meningkatkan risiko stres, kelelahan emosional, dan burnout, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan niat berhenti bekerja.

Dukungan empiris terhadap hubungan antara peran ganda, kesehatan mental, dan niat berhenti bekerja diperoleh dari studi awal yang dilakukan di STIE IBMI Medan. Dari 241 mahasiswa yang bekerja sambil kuliah dan bersedia diwawancarai, 71 orang dijadikan sampel. Hasil survei menunjukkan bahwa 57% dari responden memiliki niat untuk berhenti bekerja.

Tabel 1. Faktor-Faktor Pemicu Niat Berhenti Kerja

| Faktor Pemicu Niat Berhenti Bekerja | Jumlah Mahasiswa | Persentase (%) |
|--|-------------------------|-----------------------|
| Jadwal kerja tidak fleksibel dan berbenturan dengan kuliah | 9 | 13% |
| Tekanan dari atasan | 26 | 37% |
| Gaji tidak sesuai dengan beban kerja | 11 | 15% |
| Tuntutan target penjualan yang tinggi | 8 | 11% |
| Peraturan kerja yang berlebihan | 7 | 10% |
| Kelelahan fisik dan mental akibat kerja penuh waktu serta lembur | 5 | 7% |
| Pertimbangan untuk fokus pada salah satu (kerja atau kuliah) | 5 | 7% |

Catatan: Beberapa responden menyebutkan lebih dari satu faktor.

Dari data tersebut, faktor utama yang mendorong niat berhenti bekerja adalah tekanan dari atasan (37%), diikuti oleh ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja (15%) dan jadwal kerja yang berbenturan dengan perkuliahan (13%). Faktor-faktor ini menggambarkan konflik peran dan stres kerja yang tinggi, memperlihatkan ketidakselarasan antara kebutuhan akademik dan profesional yang dihadapi mahasiswa pekerja.

Merujuk pada paparan latar belakang serta hasil analisis sebelumnya, penelitian ini kemudian dirancang dengan judul “Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan terhadap Niat Berhenti Bekerja Studi Kasus pada Mahasiswa/i STIE IBMI Medan”. Judul ini dipilih karena mencerminkan fokus utama kajian, yakni bagaimana kondisi kesehatan mental memengaruhi kecenderungan mahasiswa pekerja dalam mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya.

2. KAJIAN TEORITIS

Corey L. M. Keyes et al (2021) mengidentifikasi tiga dimensi kesehatan mental: (1) Kemampuan mengelola emosi, (2) Pencapaian keseimbangan psikologis, dan (3) Fungsi adaptif dalam interaksi sosial. Adapun teori Darajat (1983) Kesehatan mental merupakan suatu pengetahuan dan perbuatan yang memiliki tujuan untuk membentuk dan memanfaatkan segala potensi, bakat, potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara maksimal, sehingga seseorang dapat merasa lebih bahagia, memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar, dan terhindar dari gangguan psikologis.

Berdasarkan teori para ahli, penulis menyimpulkan bahwa kesehatan mental dapat diartikan sebagai kondisi seseorang atau individu yang mampu mengelola serta mengoptimalkan kemampuannya dalam aspek emosi, psikologi, dan interaksi sosial. Seseorang yang memiliki kesehatan mental yang baik tidak hanya terbebas dari gangguan kejiwaan, tetapi juga mampu menikmati hidup dengan perasaan bahagia, menjalin interaksi sosial yang sehat, serta menjalani aktivitas dengan tujuan yang jelas dan bermanfaat. Dengan demikian, kesehatan mental mencerminkan kesejahteraan menyeluruh yang mendukung individu agar mampu menjalankan aktivitas hariannya secara maksimal dan memberikan dampak baik bagi diri sendiri serta lingkungan tempat ia berada.

Indikator Kesehatan Mental

Menurut Corey L. M. Keyes (2021) menyebutkan indikator kesehatan mental, adalah:

- a. Kesejahteraan Emosional (Emotional Well-being)
- b. Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-being)
- c. Kesejahteraan Sosial (Social Well-being)

Niat Berhenti Bekerja

Niat berhenti bekerja merepresentasikan kecenderungan psikologis individu untuk mengakhiri hubungan kerja secara sukarela (Mobley, 1997). Menurut teori Kiki Wardani Lutfiyah (2022), niat berhenti bekerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk sukarela berhenti bekerja dan mencari peluang kerja yang lebih menguntungkan ditempat lain.

Berdasarkan teori para ahli, peneliti menyimpulkan niat untuk berhenti bekerja dapat dipahami sebagai dorongan dari dalam diri seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya, baik dengan cara mengundurkan diri secara sukarela, berpindah ke unit kerja atau perusahaan lain, maupun berhenti karena alasan lain seperti pemberhentian atau meninggal dunia. Niat ini mencerminkan tahapan psikologis awal sebelum seseorang benar-benar keluar dari organisasi, yang biasanya dipicu oleh berbagai pertimbangan terkait kondisi pekerjaan, kepuasan kerja, maupun faktor pribadi lainnya.

Indikator Niat Berhenti Bekerja

Menurut Mobley (2011) terdapat tiga Indikator niat berhenti bekerja:

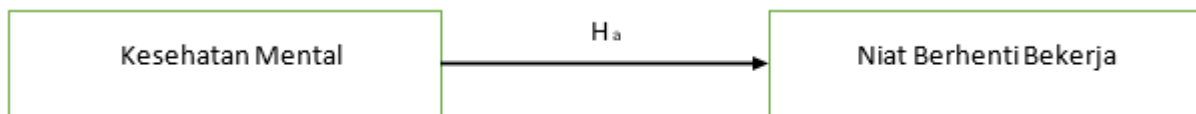
- Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
- Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*):
- Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

Kerangka Konseptual

Penelitian ini berfokus pada menganalisis pengaruh kesehatan mental (variabel bebas) terhadap kecenderungan niat berhenti bekerja (variabel terikat). Penelitian ini didasarkan dengan topik yang relevan.

Niat berhenti bekerja mengacu pada dorongan seseorang untuk sukarela mengakhiri hubungan kerja di suatu organisasi ataupun perusahaan. Mobley et al (1978), niat ini muncul melalui proses bertahap yang dimulai dari ketidakpuasan kerja, evaluasi alternatif pekerjaan, hingga membuat keputusan untuk keluar dari organisasi. Faktor-faktor seperti keadaan yang mencakup kesejahteraan secara emosi, mental, dan sosial yang mendukung individu dalam mengelola stres, menyadari potensi diri, bekerja secara produktif, serta berkontribusi kepada komunitasnya

Menurut teori Karasek & Theorell (1990) tekanan kerja yang tinggi dengan kontrol kerja yang rendah dapat menyebabkan niat berhenti bekerja, sehingga menjadi pemicu buruknya kesehatan mental. Ketika individu merasa tidak mampu mengendalikan beban kerja atau tidak mendapat dukungan sosial yang cukup, mereka cenderung memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan. Niat ini, jika terus-menerus terpendam, bisa memperburuk kondisi psikologis. Berdasarkan penelitian, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis Alternatif (H_a) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan mental terhadap niat berhenti bekerja pada mahasiswa/i STIE IBMI Medan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif untuk mengkaji hubungan antar variabel. Fokus utamanya bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (kesehatan mental) mempengaruhi variabel terikat (niat ingin berhenti bekerja). Data dikumpulkan melalui metode wawancara tatap muka dengan responden yang dipilih secara *purposive sampling*, yakni melalui ketentuan relevan sesuai tujuan penelitian. Panduan wawancara disusun dengan mengacu pada indikator-indikator teori Corey L. M. Keyes (2021) terkait dimensi kesehatan mental meliputi aspek emosional, psikologis, sosial, serta indikator niat berhenti bekerja, yang mencakup kecenderungan berpindah kerja.

Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah sekelompok individu atau objek dengan ciri-ciri tertentu yang dijadikan dasar oleh peneliti untuk menarik kesimpulan penelitian. Sementara itu, Menurut Sugiyono (2017) Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang memiliki ciri atau karakteristik yang sama dengan populasi secara keseluruhan dan menjadi subjek penelitian. Pada studi ini, populasi yang dimaksud adalah mahasiswa STIE IBMI yang bekerja sambil menjalani perkuliahan, dengan total populasi sebanyak 241. Sampel dihitung dengan rumus Slovin : $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$ pada tingkat kesalahan 10%, menghasilkan 71 responden dari populasi 241 mahasiswa

Dengan pencarian total sampel berikut:

Dik: N = 241 Pekerja

$$e = 10\%$$

Dit: $n = \dots?$

$$\text{Jawab: } n = \frac{241}{1+241(0,1)^2} n = \frac{241}{1+241(0,01)}$$

$$n = \frac{241}{1+2,41}$$

$$n = \frac{241}{3,41}$$

$$n = 71$$

Jadi, $n = 71$ Pekerja

Penelitian ini menggunakan metode: Uji Validitas, Uji Kualitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi linear Sederhana, Uji T (parsial) dan Uji Determinasi dan data hasil wawancara dan dianalisis secara kuantitatif menggunakan aplikasi SPSS sesuai prosedur analisis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Realibilitas

Tabel berikut menyajikan hasil pengujian reabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------------------|---------------|----------|---------|------------|
| Kesehatan Mental (X1) | Pernyataan 1 | 0,427 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,404 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,487 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,578 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,489 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,549 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0,459 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0,621 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0,446 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0,590 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 11 | 0,539 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 12 | 0,469 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 13 | 0,544 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 14 | 0,623 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 15 | 0,481 | 0,361 | Valid |
| Niat Berhenti Bekerja (Y1) | Pernyataan 1 | 0,487 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,676 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,662 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,762 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,776 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,470 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0,684 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0,732 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0,527 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0,388 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 11 | 0,490 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 12 | 0,799 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 13 | 0,754 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 14 | 0,730 | 0,361 | Valid |
| | Pernyataan 15 | 0,432 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Di Olah Dengan SPSS Versi 31.0

Hasil Uji Normalitas

Berikut ini adalah uji normalitas dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|--|-------------------------|-------------|-------------------------|
| | | | Unstandardized Residual |
| N | | | 71 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | ,0000000 |
| | Std. Deviation | | 8,00322169 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | ,079 |
| | Positive | | ,079 |
| | Negative | | -,045 |
| Test Statistic | | | ,079 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | | ,200 ^d |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | | ,327 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,315 |
| | | Upper Bound | ,339 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data | | | |

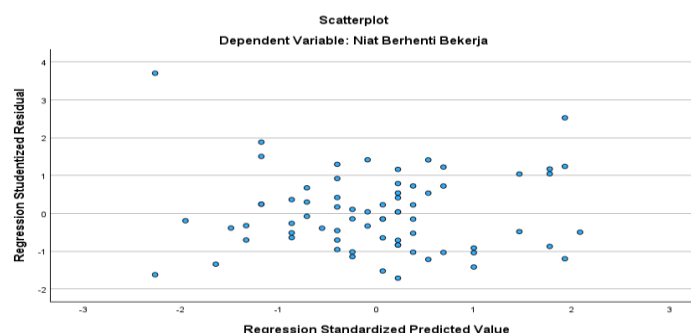
Sumber : Data Di Olah Dengan SPSS Versi 31.0

Uji normalitas dilakukan dengan metode One-Sample kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk melihat apakah residual data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji (N=71), diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 dan Monte Carlo Sig. Sebesar 0,327, keduanya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam regresi linear telah terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambaran hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Di Olah Dengan SPSS Versi 31.0

Berdasarkan gambar scatterplot diatas, menunjukkan penyebaran titik residual yang acak dan merata di sekitar garis nol, tanpa membentuk pola tertentu. Temuan ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, yang berarti asumsi regresi homokedastisitas terpenuhi sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 74,485 | 8,015 | 9,293 | <,001 |
| | Kesehatan Mental | -,485 | ,150 | -,361 | ,002 |

a. Dependent Variable: Niat Berhenti Bekerja

Sumber : Data Di Olah Dengan SPSS Versi 31.0

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Kesehatan Mental berpengaruh negatif terhadap Niat Berhenti Bekerja, dengan nilai koefisien sebesar -0,485. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Kesehatan Mental akan menurunkan skor Niat Berhenti Bekerja sebesar

0,485 satuan. Nilai konstanta sebesar 74,485 menunjukkan nilai prediksi saat Kesehatan Mental bernilai nol.

Hasil Uji T (Parsial)

Dibawah ini disajikan hasil Uji T (Parsial) yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 75,879 | 7,903 | | 9,601 | <,001 |
| | Kesehatan Mental | -,513 | ,150 | -,382 | -3,430 | ,001 |

Sumber : Data Di Olah Dengan SPSS Versi 31.0

Berdasarkan hasil uji t diatas, dihasilkan nilai yang signifikan variabel Kesehatan Mental terbesar 0,001 yang berada dibawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan Mental memiliki pengaruh signifikan terhadap Niat Ingin Berhenti Bekerja. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) dapat diterima.

Hasil Uji Determinasi

Berikut ini adalah hasil uji determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,382 ^a | ,146 | ,133 | 8,061 |
| a. Predictors: (Constant), Kesehatan Mental | | | | |
| b. Dependent Variable: Niat Berhenti Bekerja | | | | |

Sumber : Data Di Olah Dengan SPSS Versi 31.0

Hasil Model Summary pada tabel diatas menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,146, artinya 14,6% variasi Niat Berhenti Bekerja dapat dijelaskan oleh Kesehatan Mental, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,133 menunjukkan konsistensi model terhadap ukuran sampel. Sementara itu, nilai Standard Error

of the Estimate sebesar 8,061 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang masih dalam kategori moderat.

Pembahasan

Kesehatan Mental berpengaruh terhadap Niat Berhenti Bekerja Studi Kasus Mahasiswa/I STIE IBMI MEDAN

Hasil penelitian ini mengidentifikasi adanya pengaruh yang signifikan dari kondisi kesehatan mental terhadap keinginan mahasiswa STIE IBMI Medan yang bekerja untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Hasil analisis regresi menunjukkan arah pengaruh negatif, artinya semakin baik kondisi mental mahasiswa, maka semakin rendah keinginan mereka untuk resign. Ini diperkuat dengan koefisien regresi -0.485 ($p = 0.001$) mengonfirmasi bahwa peningkatan kesehatan mental menurunkan niat berhenti bekerja, sejalan dengan model Job Demand-Resources (Karasek & Theorell, 1990).

Penemuan ini mendukung teori Keyes (2021) yang menyatakan bahwa kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatasi kesehatan mentalnya. Hal ini sesuai dengan teori Mobley (2011), niat untuk berhenti bekerja merupakan reaksi awal terhadap ketidakpuasan kerja yang bisa dipengaruhi oleh faktor psikologis, termasuk tekanan mental akibat peran ganda mahasiswa.

Dari hasil uji determinasi, diketahui bahwa 14,6% niat berhenti bekerja dipengaruhi oleh kesehatan mental, sementara sisanya oleh faktor lain seperti tekanan kerja, benturan jadwal, dan ketidaksesuaian beban kerja. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya dari Dhea Rizky Ardini & Endang Parahyanti (2021) yang menegaskan bahwa tekanan psikologis pada mahasiswa pekerja meningkatkan potensi untuk meninggalkan pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa temuan ini menggaris bawahi urgensi intervensi psikologis bagi mahasiswa pekerja, mengingat kesehatan mental yang baik dapat mereduksi hingga 14.6%.

Hasil analisis regresi linear sederhana mengindifikasikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara variabel kesehatan mental dan niat berhenti bekerja dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang berada dbawah batas 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima, serta kesehatan mental memiliki peran penting dalam mereduksi keinginan untuk berhenti bekerja. Temuan ini mendukung teori Keyes (2021) yang menekankan

pentingnya kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial dalam menunjang daya tahan individu terhadap tekanan hidup.

Selain itu, dari hasil uji determinasi diperoleh bahwa 14,6% variasi niat berhenti bekerja dijelaskan oleh kondisi kesehatan mental, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti tekanan dari atasan, jadwal kerja yang tidak fleksibel, hingga menyebabkan ketidakseimbangan antara tanggung jawab kerja dan studi. Dengan demikian, peningkatan perhatian terhadap aspek kesehatan mental mahasiswa pekerja menjadi penting dalam upaya menurunkan niat berhenti bekerja di kalangan mahasiswa STIE IBMI Medan.

DAFTAR REFERENSI

- Ardini, D. R., & Parahyanti, E. (2021). Peran stres kerja terhadap niat berhenti bekerja di moderasi oleh tekanan psikologis akibat Covid-19. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(2), 184–195.
- Darajat, Z. (1983). *Peran agama dalam kesehatan mental* (Cet. VII). Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Fakhriyani, D. V. (2019). *Kesehatan mental*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Halimah, N., Dewi, F. M., & Sutrisno, S. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (2010). *Healthy work*. University of Michigan Press.
- Kerdpitak, C., & Jermstittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51–89.
- Lutfiyah, K. W. (2022). *Pengaruh stres kerja dan kelelahan kerja terhadap keinginan berhenti bekerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator (Studi kasus pada perawat Puskesmas se-Kabupaten Malang)* [Skripsi, Universitas Islam Raden Rahmat]. <https://repository.uniramalang.ac.id/id/eprint/650/>

- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Pieper, J., & van Uden, M. (2006). *Religion in coping and mental health care*. Yord University Press.
- Ramadhan, R. D., Mulyadi, H., & Tarmedi, E. (2019). Journal of Business Management Education. *Universitas Pendidikan Indonesia*, 4(1), 49–58.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. https://kc.umn.ac.id/id/eprint/26123/5/BAB_III.pdf