THE EFFECT OF GENDER EQUALITY AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATOR

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

ESTRELLA
NIM. B1023211012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2025

THE EFFECT OF GENDER EQUALITY AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATOR

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

ESTRELLA
NIM. B1023211012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Estrella
NIM	: B1023211012
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *The Effect of Gender Equality and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediator*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



Estrella
NIM. B1023211012

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Estrella
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 10 Januari 2025

Judul Karya Akhir* :
The Effect of Gender Equality and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediator

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 10 Januari 2025



Estrella
NIM. B1023211012

LEMBAR YURIDIS

THE EFFECT OF GENDER EQUALITY AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATOR

Penanggung Jawab Yuridis

Estrella
B1023211012

Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian	: 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. NIP. 196909032000031001	16/01/25	
Pembimbing 2	Hasanudin, S.E., M.M. NIP. 198410012023211017	20/01/2025	
Penguji 1	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. NIP. 197904072002122003	16/01/25	
Penguji 2	Ikram Yakin, S.E., M.M. NIP. 199204212022031008	20/01/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 24 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"The Effect of Gender Equality and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediator"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa penyusunan karya akhir ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Bapak Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan bimbingan dan nasehat selama pengerjaan karya akhir ini.
7. Bapak Hasanudin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Lapangan MBKM Riset+ yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
8. Ibu Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji 1 yang telah bersedia meluangkan waktu selama menguji penulis dalam menyelesaikan karya akhir.
9. Bapak Ikram Yakin, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji 2 yang telah bersedia meluangkan waktu selama menguji penulis dalam menyelesaikan karya akhir.
10. Seluruh Dosen MBKM Riset+ Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian laporan akhir.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Jurusan Manajemen yang selama ini telah banyak membagikan ilmu pengetahuan baik itu di dalam mata kuliah maupun ilmu di dalam kehidupan kami.
12. Seluruh staff Tata Usaha, PPAPK, Pegawai Perpustakaan dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah membantu selama ini.

13. Untuk Almarhum bapak dan mama tercinta yang telah mengajarkan, membantu, dan membesarkan dengan sepenuh kasih sayang dan selalu mendoakan agar selalu berhasil dan sukses. Semoga Mama selalu sehat dan bahagia.
14. Kepada keluarga tercinta kakak, pacar, dan teman-teman saya yang sudah memberikan semangat dan mendoakan yang terbaik untuk penulis dalam menyelesaikan karya akhir ini.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian karya akhir ini.

Penulis menyadari bahwa karya akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga karya akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Pontianak, 10 Januari 2025



Estrella
NIM. B1023211012

The Effect of Gender Equality and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediator

Estrella

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Industri ritel menghadapi tantangan yang signifikan dalam hal *turnover* karyawan, khususnya di Indomaret. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak potensial kesetaraan gender dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret, baik secara langsung maupun melalui mediasi oleh kepuasan kerja. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan tanda adanya masalah dalam manajemen. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan melalui Google Forms, dengan 120 responden. Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Squares (PLS) digunakan sebagai metode pengukuran data, memanfaatkan aplikasi SmartPLS 3. Temuan analisis penelitian ditentukan pada tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa kesetaraan gender berdampak negatif terhadap *turnover intention* tetapi berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, stres kerja secara signifikan memengaruhi *turnover intention* dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kesetaraan gender dan stres kerja secara signifikan memengaruhi *turnover intention*, yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dengan memberikan informasi, wawasan tambahan, dan literatur yang lebih baik terkait dengan faktor-faktor yang dapat memengaruhi perusahaan Indomaret di Kota Pontianak dan implikasi praktis untuk manajemen sumber daya manusia. Selain itu, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah guna meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan berpindah karyawan.

Kata kunci: Kesetaraan Gender; Stres Kerja; Kepuasan Kerja; Keinginan untuk Berpindah; Sumber Daya Manusia.

The Effect of Gender Equality and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediator

Estrella

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

The retail industry faces significant challenges in terms of employee turnover, particularly at Indomaret. The main objective of this study is to examine the potential impact of gender equality and job stress on turnover intention employee Indomaret, both directly and through mediation by job satisfaction. A high employee turnover rate is a sign of problems in management. Data were collected through a questionnaire distributed via Google Forms, with 120 respondents. Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Squares (PLS) were used as data measurement methods, utilizing the SmartPLS 3 application. The research analysis findings were determined at a significance level of 0.05, indicating that gender equality negatively impacts turnover intention but positively affects job satisfaction. On the other hand, job stress significantly affects turnover intention and decreases employee job satisfaction. Additionally, gender equality and job stress significantly impact turnover intention, mediated by job satisfaction. This research is expected to contribute by providing information, additional insights, and better literature related to factors that can influence the Indomaret company in Pontianak City and practical implications for human resource management. Additionally, expected to serve as a consideration for the company to take steps to improve job satisfaction and reduce turnover intention.

Keywords: *Gender Equality; Job Stress; Job Satisfaction; Turnover Intention; Human Resources.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

The Effect of Gender Equality and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediator

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang terampil untuk mencapai tujuannya (Darim, 2020). Sumber daya manusia adalah investasi prioritas utama bagi organisasi mana pun yang menginginkan kesuksesan jangka panjang (Pahira & Rinaldy, 2023). Dengan pengelolaan yang tepat, sumber daya manusia dapat menjadi aset berharga yang mendukung tercapainya tujuan strategis perusahaan (Darmadi, 2022). Sumber daya manusia yang memiliki rasa organisasi yang kuat akan menerapkan sikap dan nilai-nilai organisasi yang lebih baik.

Indomaret menduduki peringkat pertama retailer dengan gerai terbanyak di Indonesia. Salah satu tantangan utama yang dihadapi Indomaret adalah *turnover intention* karyawan, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover yang cukup besar dapat berdampak buruk bagi produktivitas suatu perusahaan. Menurut data riset LinkedIn (2022), tingkat *turnover* di sektor ritel mencapai 11,4%. Angka tersebut masih lebih rendah dibandingkan beberapa sektor lainnya. Namun, tingkat *turnover* di industri ini masih tergolong cukup tinggi karena melebihi rata-rata semua sektor yang mencapai 10,6%.

Kesetaraan gender, stres kerja, dan kepuasan kerja merupakan beberapa variabel yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan BPS (2023) Kota Pontianak saat ini mengalami tingkat kesetaraan gender terendah yakni sebesar 2,86%. Selain itu, menurut survei yang dilakukan oleh Lean In (2023) kesetaraan gender masih tergolong rendah, yakni sekitar 11%.

Selain itu, stres kerja yang berlebihan juga bisa menjadi faktor terjadinya *turnover intention*. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang baik dan kebahagiaan individu. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memahami apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara kesetaraan gender, stres kerja, dan *turnover intention*.

Kesetaraan gender, stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention dipilih karena variabel-variabel tersebut saling terkait dan secara substansial mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki kemungkinan pengaruh kesetaraan gender dan stres kerja terhadap *turnover intention* Indomaret secara langsung dan melalui mediasi kepuasan kerja. Dengan mempertimbangkan data dan temuan dari jurnal bereputasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan, wawasan, dan literatur yang lebih baik terkait dengan faktor-faktor yang dapat memengaruhi perusahaan Indomaret di Kota

Pontianak dan implikasi praktisnya terhadap manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah guna meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Diharapkan perubahan tersebut akan menguntungkan bisnis Indomaret.

2. Permasalahan

Merujuk latar belakang masalah yang disebutkan dalam uraian variabel sebelumnya. Penelitian ini mencoba menjawab beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan pengaruh kesetaraan gender dan stress kerja terhadap *turnover intention* dalam industri ritel. Indomaret menjadi salah satu perusahaan ritel terbesar harus mampu mengambil tindakan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi *turnover intention*. Maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh kesetaraan gender terhadap *turnover intention* ?
2) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* ?
3) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh kesetaraan gender terhadap kepuasan kerja ?
4) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja ?
5) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ?
6) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh kesetaraan gender terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja ?
7) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja ?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya :

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesetaraan gender terhadap *turnover intention*.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesetaraan gender terhadap kepuasan kerja.
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesetaraan gender terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara online dengan menyebarkan kuesioner di berbagai wilayah di Kota Pontianak dengan populasi karyawan Indomaret yang signifikan. Kuesioner yang dikembangkan mengukur tingkat kesetaraan gender, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dengan skala likert 5 poin yang digunakan melalui Google Form, yang dianggap memenuhi persyaratan yang ditetapkan dengan skala 1 menandakan sangat tidak setuju dan skala 5 menandakan sangat setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret di wilayah Kota Pontianak. Karena jumlah populasi penelitian ini belum diketahui secara pasti, maka besar sampel akan dihitung dengan menggunakan rumus Lemeshow. Metode penelitian yang digunakan adalah non-probability sampling dan menggunakan teknik purposive sampling yaitu suatu metode pengambilan sampel yang digunakan dan memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) Karyawan aktif Indomaret, (2) Berdomisili di Kota Pontianak, (3) Usia minimal 18 tahun, (4) Masa kerja di atas 1 tahun. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini berjumlah 120 orang.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Structural Equation Modeling (SEM) dan SmartPLS 3, yang memungkinkan peneliti untuk membangun dan memvalidasi model teoritis yang melibatkan variabel laten dan manifes.

5. Hasil Penelitian

1) Hipotesis pertama menyatakan bahwa kesetaraan gender memiliki t-hitung sebesar 2,268 lebih besar dari t-tabel (1,96), yang menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.
2) Hipotesis kedua menyatakan bahwa stres kerja memiliki t-hitung sebesar 3,227 lebih besar dari t-tabel (1,96), yang menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*.
3) Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kesetaraan gender memiliki t-hitung sebesar 6,863 lebih besar dari t-tabel (1,96), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4) Hipotesis keempat menyatakan bahwa stres kerja memiliki t-hitung sebesar 4,711 lebih besar dari t-tabel (1,96), yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5) Hipotesis kelima menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki t-hitung sebesar 3,090 lebih besar dari t-tabel (1,96), yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6) Nilai t-hitung pada hipotesis keenam adalah 2,522 lebih besar dari t-tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

7) Nilai t-hitung pada hipotesis ketujuh adalah 2,856 lebih besar dari t-tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Studi ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender dan stres kerja yang tinggi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keinginan karyawan Indomaret untuk keluar. Kepuasan kerja berdampak langsung pada efek kesetaraan gender, dan stres kerja dapat meningkatkan *turnover intention*. Studi sebelumnya juga menemukan temuan yang sebanding. Hasil studi ini dapat berdampak besar pada masyarakat secara keseluruhan, terutama bagi karyawan Indomaret yang mungkin menghadapi masalah yang diteliti. Indomaret dapat menggunakan hasil studi ini untuk meningkatkan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber dayanya.

2) Saran

Perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja, kesetaraan gender, dan stres kerja. Ini dapat mencakup lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan sebagainya. Ini berlaku tidak hanya untuk karyawan Indomaret tetapi juga untuk semua orang yang bekerja di pekerjaan itu. Disarankan menggunakan sampel yang lebih besar, pengukuran yang lebih objektif, pengendalian variabel luar yang mungkin memengaruhi hasil penelitian, dan pemodelan statistik yang lebih canggih adalah beberapa alasan untuk melakukan penelitian tambahan yang berfokus pada variabel dan hubungan objek yang sama. Penelitian kuantitatif yang mendalam harus dipertimbangkan untuk lebih memahami pengalaman karyawan Indomaret tentang kesetaraan gender, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

DAFTAR ISI

Halaman

COVER i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
PENGESAHAN KARYA AKHIR iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ISI KARYA AKHIR 1
INTRODUCTION 1
RESEARCH METHOD 4
RESULTS AND DISCUSSION 5
CONCLUSION 11
RECOMMENDATIONS 11
REFERENCES 11
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Table 1. Respondents Characteristics.....5

Table 2. Outer Loading Results.....6

Table 3. Discriminant Validity Results (Fornell Larcker Criterion).....7

Table 4. Construct Reliability and Validity Test 7

Table 5. Square (R^2) *Results* 8

Table 6. Square (F^2) *Results* 8

Table 7. Outer VIF Values 8

Table 8. Inner VIF Values.....9

Table 9. Results of Direct and Indirect Effect Tests 9