

Pengaruh Persepsi Kesetaraan Gender Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator

Siti Uswatun Hasanah[✉], Luthfi Fathan Dahriyanto

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Keywords:
perception of gender equality, turnover intention, job satisfaction

Abstrak

Setiap perusahaan sangat mengandalkan dan membutuhkan sumber daya manusia yang ideal untuk membangun suatu perusahaan agar dapat terus berkembang menjadi perusahaan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Adanya diskriminasi gender di dunia kerja baik sektor formal maupun informal menjadi kenyataan yang harus dihadapi oleh wanita karir. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh persepsi kesetaraan gender terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh persepsi kesetaraan gender terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh kepuasan kerja yang memediasi persepsi kesetaraan gender terhadap *turnover intention*, dan gambaran secara deskriptif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang bekerja di PT Telkom Divre IV yang berjumlah 40 orang karyawan tetap dan 137 orang karyawan *outsourcing*. Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien jalur persepsi kesetaraan gender terhadap *turnover intention* mempunyai nilai sebesar -0,469. Persepsi kesetaraan gender terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai sebesar 0,836. Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* mempunyai nilai sebesar -0,217. Sedangkan H4 ditolak karena nilai t hitung < t tabel yaitu $-30,2353 < 1,973$ bahwa kepuasan kerja tidak signifikan apabila menjadi variabel *intervening* hubungan antara persepsi kesetaraan gender dengan *turnover intention*.

Abstract

Every company relies heavily on and requires ideal human resources to build a company so that it can continue to develop into a better company compared to other companies engaged in the same field. The existence of gender discrimination in the world of work both formal and informal sectors becomes a reality that must be faced by career women. The purpose of this study is to analyze the effect of perception of gender equality on turnover intention, analyze the effect of perception of gender equality on job satisfaction, analyze the effect of job satisfaction on turnover intention, analyze the effect of job satisfaction that mediates perceptions of gender equality on turnover intention, and descriptive description. The sampling technique used in this study is saturated sampling technique. The sample in this study were female employees who worked at PT Telkom Divre IV, amounting to 40 permanent employees and 137 outsourcing employees. This study uses a path analysis model. The results of this study indicate the path coefficient of gender equality perceptions of turnover intention has a value of -0.469. Perception of gender equality towards job satisfaction has a value of 0.836. Job Satisfaction of turnover intention has a value of -0.217. While H4 is rejected because the t value < t table is $-30.2353 < 1.973$ that job satisfaction is not significant if it becomes an intervening variable relationship between the perception of gender equality with turnover intention.

[✉] Alamat korespondensi:

Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes
 Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
 E-mail: Situswatunhasanah613@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Saeka dan Suana (2016) mengatakan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi. Tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuannya.

Perempuan dalam dunia kerja memang telah memiliki akses yang memadai untuk memulai karirnya, namun dalam pengembangan karirnya perempuan memiliki hambatan yang cukup berpengaruh. Adanya diskriminasi gender di dunia kerja baik sektor formal maupun informal menjadi kenyataan yang harus dihadapi oleh wanita karir. Diskriminasi formal mengacu kepada bias terhadap alokasi sumber daya, seperti gaji, promosi, dan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan diskriminasi informal berpusat kepada interaksi yang timbul antar karyawan dan kualitas dari hubungan yang dibentuk (Adu-Oppong & Arthur, 2015).

Bukti empiris menunjukkan bahwa ada ketidaksetaraan antara gender dalam angkatan kerja, dan jumlah perempuan yang bekerja telah meningkat secara signifikan, ada kemungkinan bahwa ini akan mempengaruhi beberapa aspek penting yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti kepuasan kerja dan keinginan berpindah (Semykina & Linz, 2013). Layaknya di perusahaan manapun, PT Telkom Divisi Regional Jateng & DIY memiliki karyawan dengan dua kategori, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (*outsourcing*). Dari ratusan karyawan PT Telkom Divisi Regional Jateng & DIY yang ada, didominasi oleh tenaga *outsourcing* atau tenaga lepas. Hanya segelintir orang yang diangkat menjadi karyawan organik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager HR Service Telkom Jateng & DIY fenomena yang sedang menjadi perhatian dalam perusahaan adalah tingkat *turnover* yang terus meningkat. Beberapa tahun terakhir, yaitu tahun 2015 hingga 2019 PT Telkom Indonesia Tbk, semakin membatasi jumlah pelamar kerja tiap tahunnya untuk tujuan efisiensi sumber daya dalam usahanya menjaga eksistensi di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Di tengah usaha optimalisasi karyawan yang ada, di mana target kerja terus bertambah mengikuti kondisi persaingan yang semakin ketat, terjadi peningkatan tingkat *turnover* pegawai wanita. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1. Data Karyawan yang Keluar

Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Wanita yang Keluar	Total Karyawan Wanita yang Keluar
2015	8	5	62,5%
2016	15	10	66,66%
2017	10	7	70%
2018	20	12	60%
2019	9	6	66,66%

Sumber: Manager HR Service Telkom Jateng & DIY

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan wanita pada PT Telekomunikasi Indonesia Divisi Regional Jateng & DIY dari tahun 2015-2019 cukup tinggi. Dimana *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2018 yaitu sebanyak 12 orang pegawai wanita keluar.

Perusahaan harus menciptakan kesetaraan gender bagi karyawan dalam meraih promosi jabatan, hal tersebut dapat diasumsikan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai wanita dan berkurangnya minat pegawai khususnya wanita untuk melakukan *turnover*. Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan cara menyebar angket *turnover intention* yang dimulai pada tanggal 7 Mei 2019 sampai dengan 10 Mei 2019. Studi pendahuluan ini dilakukan pada 40 orang pegawai wanita di PT Telkom Indonesia Tbk, Semarang. Berikut ini hasil studi pendahuluan pada pegawai wanita di PT

Telkom Indonesia Tbk, Semarang.

Tabel 2. Data Studi Pendahuluan *Turnover Intention*

No	Aspek <i>Turnover Intention</i>	Skor Tertinggi	Skor Terendah
1.	Memikirkan untuk keluar	33 = 82,5%	7 = 17,5%
2.	Pencarian alternatif pekerjaan	31 = 77,5%	9 = 22,5%
3.	Niat untuk keluar dari organisasi	30 = 75%	10 = 25%

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan diketahui bahwa adanya indikasi perilaku *turnover intention* pada pegawai wanita di PT Telkom Indonesia Tbk, Semarang. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek- aspek yang ada, misalnya pada aspek nomor 1 menunjukkan 33 dari 40 orang pegawai wanita memikirkan untuk keluar dari organisasi, hanya 7 orang yang menginginkan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Perusahaan akan mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut memilih mengundurkan diri dari perusahaan. Aspek mencari pekerjaan alternatif memiliki persentase sebesar 77,5%. Alasan pegawai wanita untuk mencari pekerjaan alternatif lain demi mendapatkan kepuasan atas gaji yang diterima dan perkembangan karier yang lebih baik. Tidak adanya keadilan dalam pengembangan karier bagi karyawan wanita dan adanya diskriminasi upah pada wanita karir. Hal-hal tersebut dapat membuat karyawan wanita tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan tersebut dan memiliki kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain sehingga mereka memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk membuktikan secara empiris mengenai pengaruh persepsi kesetaraan gender terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada pegawai wanita.

Menurut Knudsen (dalam Kartono, 2017:43) *turnover intention* merupakan perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian di organisasi atau perusahaan yang ditempati. Sementara itu Mahdi (dalam Kartono, 2017:47) menjelaskan bahwa *turnover intention* "sebagai keinginan pegawai secara sadar dan berencana untuk meninggalkan organisasi". Kemudian Lee mendefinisikan *turnover intention* adalah suatu persepsi subjektif dari pegawai untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan yang lain (dalam Kartono, 2017:43).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini ke perusahaan lain menurut pilihannya sendiri dengan alasan tertentu. Karyawan yang pergi meninggalkan perusahaan merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan karena terkait dengan biaya yang dikeluarkan tidaklah kecil untuk menangani masalah tersebut, seperti biaya perekrutan, seleksi, dan biaya pelatihan karyawan. Oleh sebab itu, adanya karyawan yang keluar dari perusahaan merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian dari manajemen secara serius. Menurut Lum *et al.* (1998) dalam Kartono (2017:44) menyatakan bahwa aspek-aspek *turnover intention* yaitu *thinking of quit* (memikirkan keluar), *job search* (pencarian kerja), dan *intention to quit* (niat untuk keluar).

Siregar (dalam Rismayanti 2018) menyatakan bahwa *turnover intention* sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti berkerja dari tempat bekerjanya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Hasil Penelitian (Hafid dan Arif, 2017) jika dilihat dari persepsi

perusahaan, perusahaan menganggap turnover intention karyawan akan turun apabila karyawan diberikan peningkatan kompensasi. Akan tetapi, dari persepsi karyawan, tingginya turnover intention tidak hanya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kompensasi saja. Kesempatan pengembangan karir juga dapat menurunkan turnover intention. Semakin sulit karyawan mengejar kenaikan jabatan, maka kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan bekerja di perusahaan lain akan terus meningkat. Kondisi seperti ini perlu mendapat perhatian khusus bagi perusahaan

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243). Sedangkan Robbins dan Judge (2006:107) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa dari pendapat beberapa ahli di atas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Luthans (2006:243) menyatakan bahwa aspek-aspek *turnover intention* yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, dan rekan kerja.

Persepsi kesetaraan gender di tempat kerja adalah persepsi positif karyawan tentang kesempatan yang sama dalam perekrutan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pengembangan karier, perlakuan bermartabat, dan penghargaan profesional melalui kebijakan, praktik, dan lingkungan organisasi (Sharma dalam Sharma, 2015). Jadi persepsi kesetaraan gender dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai pekerja, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerja serta kesamaan dalam menikmati hasilnya. Menurut Nugroho (2008:60) wujud kesetaraan dan keadilan gender adalah (1) Memiliki akses, yaitu kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki pada sumber daya pembangunan. (2) Kesempatan berpartisipasi, perempuan dan laki-laki berpartisipasi yang sama dalam proses pengambilan keputusan. (3) Kontrol atas pembangunan, perempuan dan laki-laki mempunyai kekuasaan yang sama pada sumber daya pembangunan. (4) Manfaat yang setara dari pembangunan, yaitu pembangunan harus mempunyai manfaat yang setara dan adil bagi perempuan dan laki-laki.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang bekerja di PT Telkom Divre IV yang berjumlah 40 orang karyawan tetap dan 137 orang karyawan *outsourcing*. Data diperoleh dari angket (kuesioner) yang disebarluaskan secara langsung kepada responden. Data penelitian ini diambil menggunakan skala persepsi kesetaraan gender, skala *turnover intention*, dan skala kepuasan kerja. Skala persepsi kesetaraan gender terdiri dari 29 aitem yang dinyatakan valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,947. Skala *turnover intention* terdiri dari 28 aitem yang dinyatakan valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,905. Sedangkan skala kepuasan kerja juga terdiri dari 28 aitem yang dinyatakan valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,939. Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Path analysis atau analisis jalur adalah alat analisis yang digunakan untuk menelusuri pengaruh (langsung ataupun tidak langsung) variabel bebas (independen) terhadap variabel tergantung (dependen). Pengujinya sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi I
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,161	1,799		2,869	,005
Persepsi	,836	,029		28,908	,000
1 Kesetaraan Gender			,909		

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Hasil output SPSS memberikan nilai *unstandardized beta* Persepsi Kesetaraan Gender pada persamaan (1) sebesar 0,836 dan signifikan pada 0,000 yang berarti persepsi kesetaraan gender mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien *unstandardized beta* 0,836 merupakan nilai *path* atau jalur p2.

Tabel 4. Hasil Nilai R Square I
Model Summary

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,909 ^a	,827	,826	3,730

a. *Predictors:* (Constant), Persepsi Kesetaraan Gender

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai *R square* yang dimiliki sebesar 0,827. Nilai ini digunakan untuk perhitungan e1 yang dimaksud dengan e1 disini adalah sebuah varian dari kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh persepsi kesetaraan gender. Perhitungan besarnya e1 sebagai berikut, $e1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,827} = \sqrt{0,173} = 0,415$.

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi II
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>			
(Constant)	122,667	2,284		53,710	,000
Persepsi	-,469	,086		-5,440	,000
Kesetaraan			-,580		
1 Gender					
Kepuasan	-,217	,094	-,247	-2,317	,022
Kerja					

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

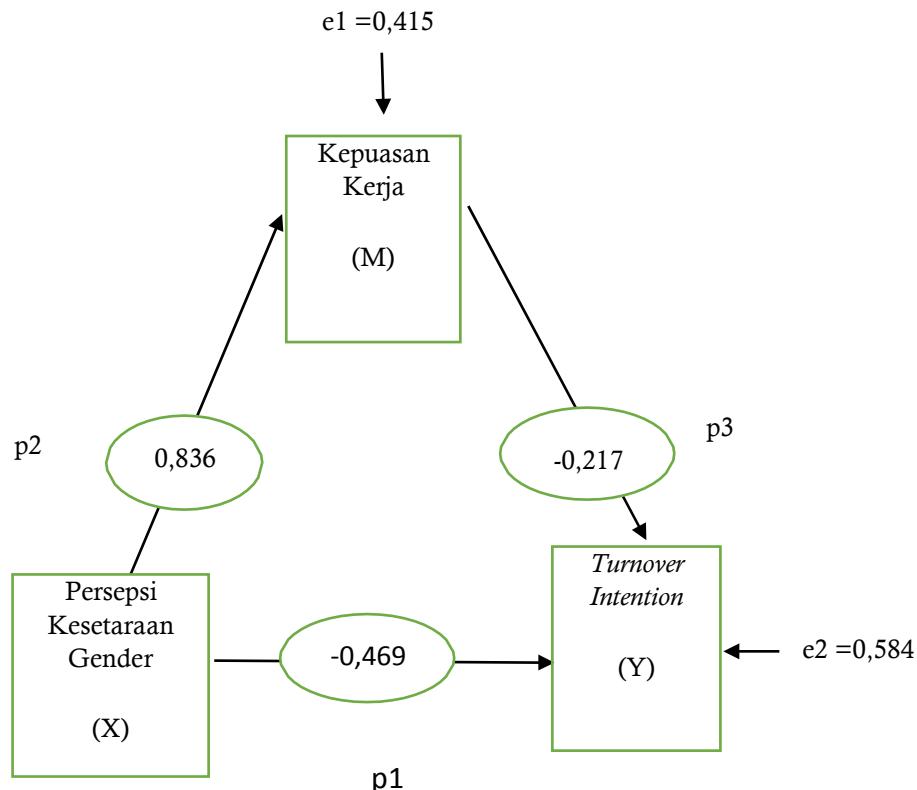
Pada output SPSS persamaan regresi (2) nilai *unstandardized beta* untuk Persepsi Kesetaraan Gender - 0,469 dan signifikan pada 0,000 kemudian Kepuasan Kerja -0,217 dengan signifikan pada 0,022 yang berarti menunjukkan nilai negatif dan signifikan. Nilai *unstandardized beta* Persepsi Kesetaraan Gender -0,469 merupakan nilai jalur *path p1* dan nilai *unstandardized beta* Kepuasan Kerja -0,217 merupakan nilai jalur *path p3*.

Tabel 6. Hasil Nilai R Square II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,654	4,628

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Persepsi Kesetaraan Gender*

Pada tabel diatas dapat dilihat *R square* yang dimiliki sebesar 0,658. Nilai ini digunakan untuk perhitungan e2 yang dimaksud dengan e2 disini adalah sebuah varian dari *turnover intention* yang tidak dijelaskan oleh persepsi kesetaraan gender dan kepuasan kerja. Perhitungan besar e2 sebagai berikut, $e2 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,658} = \sqrt{0,342} = 0,584$.



Gambar 1. Diagram Jalur

Berdasarkan pengujian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa nilai koefisien jalur persepsi kesetaraan gender terhadap *turnover intention* mempunyai nilai sebesar $-0,469$ dengan arah koefisien yang negatif dan nilai t hitung $< t$ tabel dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini mengidentifikasi bahwa H_1 diterima maka dapat disimpulkan persepsi kesetaraan gender mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi persepsi kesetaraan gender pegawai wanita akan menurunkan tingkat *turnover intention* pegawai wanita. Menyediakan lebih banyak peluang untuk kemajuan perempuan dalam suatu organisasi akan menunjukkan perlakuan yang lebih adil bagi pegawai wanita yang dapat menciptakan persepsi kesetaraan gender yang baik di lingkungan kerja (dalam Semykina & Linz, 2013).

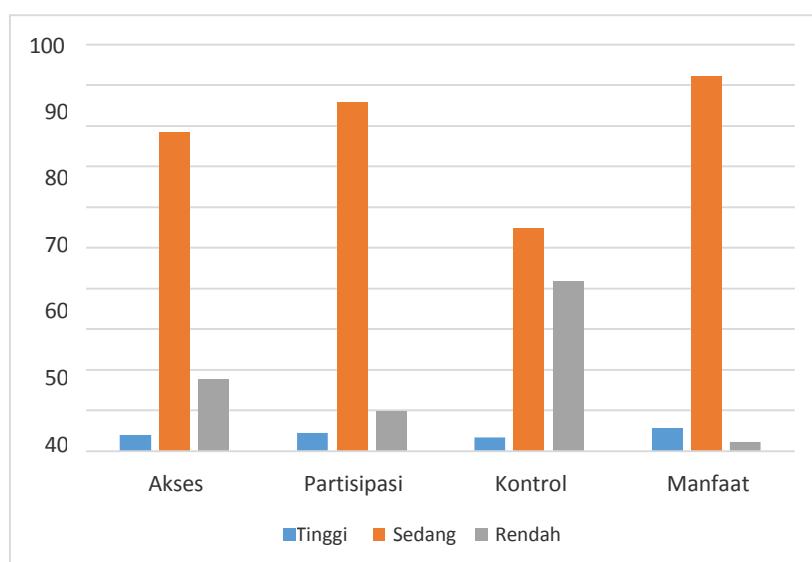
Nilai koefisien jalur persepsi kesetaraan gender terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai sebesar $0,836$ dengan arah koefisien yang positif dan nilai t hitung $< t$ tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini mengidentifikasi bahwa H_2 diterima maka dapat disimpulkan bahwa persepsi kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi persepsi kesetaraan gender pegawai wanita maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai wanita terhadap organisasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang ditemukan oleh Vertegaal (2018) yang menyatakan bahwa persepsi kesetaraan gender yang rendah akan berdampak pada kepuasan kerja yang menurun. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi kesetaraan gender menurunkan *turnover intention* seseorang.

Nilai koefisien jalur kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* mempunyai nilai sebesar $-0,217$ dengan arah koefisien yang negatif dan nilai t hitung $< t$ tabel dengan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$ hal ini mengidentifikasi bahwa H_3 diterima maka dapat disimpulkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai wanita akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian Rosin (1991) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*

intention. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki pegawai wanita maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin kecil

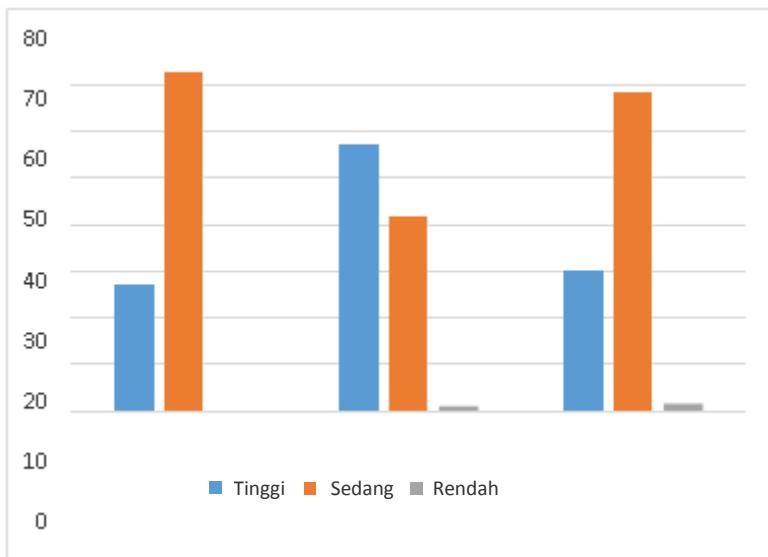
Diketahui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* antara persepsi kesetaraan gender terhadap *turnover intention* sebesar -0,181412. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) signifikan atau tidak, diuji dengan Sobel tes. Variabel *intervening* diketahui signifikan apabila nilai t hitung $> t$ tabel. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-30,2353 < 1,973$ dengan tingkat signifikan 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar -30,2353. Mengindikasikan bahwa H4 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan apabila menjadi variabel *intervening* hubungan antara persepsi kesetaraan gender dengan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata-rata persepsi kesetaraan gender pada pegawai wanita di PT Telkom Divisi Regional Jateng & DIY berada pada kategori sedang. Adapun penggambaran menggunakan diagram dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Ringkasan Deskriptif Spesifik Tiap Aspek Persepsi Kesetaraan Gender

Sementara itu hasil analisis berdasarkan tiap aspek yang menyusun *turnover intention* menunjukkan bahwa sebagian besar aspek berada pada kategori sedang, sedangkan aspek pencarian alternatif kerja berada pada kategori tinggi. Adapun penggambaran menggunakan diagram dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 3. Ringkasan Deskriptif Spesifik Tiap Aspek *Turnover Intention*

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kesetaraan gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik persepsi kesetaraan gender yang dimiliki pegawai wanita maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan semakin kecil. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara persepsi kesetaraan gender dengan kepuasan kerja, artinya semakin baik persepsi kesetaraan gender yang dimiliki pegawai wanita maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai wanita maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin kecil. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi kesetaraan gender dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang langsung terhadap *turnover intention*. Hal itu terjadi karena pegawai wanita yang memiliki kepuasan kerja yang cenderung sedang mereka juga memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang cenderung tinggi, hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang cenderung sedang tidak meminimalkan keinginan berpindah pegawai wanita di PT Telkom Divisi Regional Jateng & DIY. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata persepsi kesetaraan gender pada pegawai wanita di PT Telkom Divisi Regional Jateng & DIY berada pada kategori sedang. Sementara itu hasil analisis berdasarkan tiap aspek yang menyusun *turnover intention* menunjukkan bahwa sebagian besar aspek berada pada kategori sedang, sedangkan aspek pencarian alternatif kerja berada pada kategori tinggi. Kemudian hasil analisis berdasarkan tiap aspek yang menyusun kepuasan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar aspek berada pada kategori sedang, sedangkan aspek kesempatan promosi berada pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang disampaikan oleh peneliti, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak. Bagi perusahaan, perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai wanita agar pegawai wanita merasakan adanya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover intention* pegawai wanita. Bagi pegawai wanita, pegawai wanita harus berani menyampaikan pendapat mereka kepada perusahaan. Pegawai wanita juga harus paham mengenai *job desk* dan apa saja hak-hak yang mereka terima sebagai karyawan di organisasi tersebut. hal ini tentunya harus didukung juga oleh perusahaan yang

mungkin bisa menyediakan wadah yang dapat mengumpulkan keluhan atau saran dari karyawan. Bagi pegawai wanita yang ingin melakukan *turnover* alangkah baiknya jika mereka sudah mencari pengganti yang akan mengisi posisi mereka di perusahaan pada saat sudah mengundurkan diri untuk tetap menjaga produktivitas kerja perusahaan, sehingga karyawan yang ditinggalkan tidak menopang beban kerja yang lebih berat. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian sejenis yaitu persepsi kesetaraan gender terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediator terutama pada subjek yang berkaitan dengan karyawan wanita, peneliti dapat mempertimbangkan proses serta pengumpulan data, agar mendapatkan hasil yang maksimal, sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai dengan baik. Peneliti juga diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain terutama pada variabel yang mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adu-oppong, Akua Ahyia. (2015). Gender Discrimination In The Workplace: A Study Of Womens Participation In Higher Education Management In Ghana. *Afro Asian Journal Of Social Sciences*, 1-15.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. IAP.
- Nugroho, Riant. (2008). *Gender dan Administrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rismayanti, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). (*Doctoral Dissertation*, Universitas Brawijaya).
- Robbins, Stephen. P. 2006, Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia. Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy. A. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba. Robbins, Stephen. P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Rosin, Hazel M. (1991). Workplace Variables, Affective Responses, and Intention to Leave Among Women Managers. *Journal of Occupational Psychology*, 317-330.
- Sharma, Radha. (2015). Opening The Gender Diversity Black Box: Causality Of Perceived Gender Equality and Locus Of Control and Mediation Of Work Engagement in Employee Well-being. *Frontiers in Psychology*, 1- 14.
- Semykina, Anastasia. (2013). Job Satisfaction and Perceived Gender Equality In Advanced Promotion Opportunities: An Empirical Investigation. *KYKLOS*, 591-619.
- Saeka, I. Putu Agus Pande. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Indonusa Algaema Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 3736-3760.
- Vertegaal, Yara. 2018. The Relationship Between Perceived Gender Equality and Turnover Intention: The Effect Of Job Satisfaction, Communication Climate, and Gender. *Thesis*. University Of Amsterdam.