

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diskriminasi gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karir. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa koefisien regresi dari variabel Diskriminasi Gender, yaitu sebesar -0,318 sehingga variabel Diskriminasi Gender berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Karir, dan terdapat nilai signifikansi sebesar 0,027 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,027 \leq 0,05$). Artinya Semakin tinggi tingkat diskriminasi gender maka tingkat kepuasan karir akan menurun. Sebaliknya semakin menurun diskriminasi gender maka tingkat kepuasan karir akan meningkat.
2. Kepuasan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa koefisien regresi dari variabel Kepuasan Karir, yaitu sebesar -0,681 sehingga variabel Kepuasan Karir berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*, dan terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$). Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karir maka tingkat *turnover intention* cenderung akan menurun. Sebaliknya semakin menurun kepuasan karir maka *turnover intention* akan meningkat.
3. Diskriminasi gender berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa koefisien regresi dari variabel Diskriminasi Gender, yaitu sebesar 0,389 sehingga variabel Diskriminasi Gender berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*, dan terdapat nilai signifikansi sebesar 0,006 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,006 \leq 0,05$). Artinya semakin tinggi tingkat diskriminasi gender maka tingkat *turnover intention* cenderung akan

meningkat. Sebaliknya, semakin menurun diskriminasi maka *turnover intention* juga akan semakin menurun.

4. Kepuasan karir mampu memediasi pengaruh diskriminasi gender terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan dari hasil pengujian yaitu sebesar 2,95484 yang mana nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,679 artinya bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan karir secara signifikan menjadi mediator atau memediasi secara parsial antara diskriminasi gender dan *turnover intention*.

5.2 Implikasi Teoritis

1. Temuan bahwa diskriminasi gender secara signifikan dan negatif memengaruhi kepuasan karir pada karyawan perempuan mengonfirmasi dan memperluas literatur yang ada mengenai dampak buruk diskriminasi terhadap kesejahteraan psikologis dan profesional individu dalam lingkungan kerja. Ini mendukung premis bahwa persepsi ketidakadilan berbasis gender secara fundamental merusak evaluasi subjektif karyawan terhadap keberhasilan dan kepuasan dalam lintasan karir mereka.
2. Terbuktinya pengaruh negatif dan signifikan kepuasan karir terhadap *turnover intention* memperkuat argumen dalam teori pertukaran sosial dan manajemen sumber daya manusia bahwa kepuasan karir merupakan prediktor kuat retensi karyawan. Hasil ini menegaskan kembali peran sentral kepuasan karir sebagai mekanisme psikologis yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan suatu organisasi.
3. Penemuan bahwa diskriminasi gender memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara langsung mendukung literatur yang mengaitkan perlakuan tidak adil berbasis gender dengan peningkatan niat untuk keluar dari organisasi. Ini memperkuat gagasan bahwa diskriminasi tidak hanya merusak kepuasan tetapi juga secara langsung memicu keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih adil dan suportif.

4. Terakhir, dan yang paling signifikan, adalah konfirmasi peran mediasi kepuasan karir dalam hubungan antara diskriminasi gender dan *turnover intention*. Temuan ini memberikan kontribusi penting pada teori mediasi dengan menunjukkan bahwa kepuasan karir berfungsi sebagai saluran parsial di mana persepsi diskriminasi gender diterjemahkan menjadi niat untuk keluar. Ini mengindikasikan bahwa diskriminasi gender tidak hanya secara langsung memengaruhi *turnover intention*, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan kepuasan karir. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mengukuhkan hubungan bivariat yang telah ada dalam literatur, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme mediasi yang mendasari fenomena *turnover intention* akibat diskriminasi gender, khususnya dalam konteks karyawan perempuan di PT. XYZ.

5.3 Implikasi Manajerial

Hasil yang didapatkan melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi baru bagi perusahaan PT. XYZ agar dapat diimplementasikan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi diskriminasi gender terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan melalui kepuasan karir sebagai mediator. Pada hasil penelitian ini, kepuasan karir terbukti secara signifikan dan positif menjadi variabel mediasi pada persepsi diskriminasi gender terhadap *turnover intention*. Adanya persepsi diskriminasi gender dapat menyebabkan penurunan kepuasan karir karyawan perempuan. Kondisi tersebut dapat mengakibatkan timbulnya *turnover intention* atau niat berpindah kerja pada karyawan. Maka dari itu, dengan adanya penelitian ini dapat mengungkapkan pentingnya pengelolaan persepsi diskriminasi gender dan peningkatan kepuasan karir dalam upaya mengurangi *turnover intention* pada perusahaan.

Adanya hasil penelitian ini, beberapa implikasi manajerial yang dapat diambil oleh perusahaan adalah dengan melakukan evaluasi secara berkala dan menyesuaikan kebijakan serta praktik internal perusahaan untuk memastikan

bahwa tidak ada praktik yang mengarah pada persepsi diskriminasi gender. Misalnya, dengan menerapkan sistem promosi dan penilaian kinerja yang adil dan transparan, serta memberikan kesempatan pengembangan karir yang setara bagi semua gender. Selain itu, perusahaan juga bisa mengadakan pelatihan kesadaran gender bagi seluruh karyawan dan pimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kepuasan karir. Perusahaan juga bisa menerapkan sistem pengakuan dan penghargaan yang adil serta memastikan saluran komunikasi terbuka untuk memahami dan mengatasi setiap isu yang berkaitan dengan kepuasan karir karyawan perempuan, sehingga *turnover intention* dapat diminimalkan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan dan kelemahan. Penjelasan ini diharapkan dapat memberi penilaian dan referensi bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini mencakup:

1. Dalam proses pengumpulan data, informasi mengenai posisi atau jabatan responden dalam struktur organisasi PT. XYZ tidak diidentifikasi secara eksplisit atau diintegrasikan sebagai variabel independen/kontrol dalam analisis. Konsekuensinya, penelitian ini tidak dapat menginvestigasi atau memitigasi potensi bias yang timbul dari perbedaan perspektif, pengalaman, atau tingkat paparan terhadap fenomena yang diteliti di antara berbagai tingkatan atau fungsi jabatan. Absennya diferensiasi ini menghambat kemampuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat heterogenitas respons yang signifikan berdasarkan hierarki organisasional, yang berpotensi memperkaya pemahaman kausalitas atau asosiasi yang ditemukan. Penelitian di masa mendatang dapat mempertimbangkan inklusi variabel ini untuk analisis yang lebih mendalam.
2. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan data hasil kuesioner. Metode pengukuran data melalui kuesioner memiliki beberapa kelemahan, di antaranya adalah terkadang responden tidak dapat memberikan keterangan lebih lanjut karena jawaban yang terbatas pada

pertanyaan yang diajukan. Selain itu, responden juga mungkin memberikan jawaban yang tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

5.5 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, diskriminasi gender berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan karir. Maka dari itu, perusahaan dapat menerapkan program-program yang berfokus pada kesetaraan gender. Program ini meliputi pelatihan kesadaran gender untuk semua karyawan dan manajemen, kampanye anti-diskriminasi, serta pembentukan saluran pelaporan yang aman dan rahasia untuk kasus-kasus diskriminasi. Selain itu, penting untuk secara rutin meninjau dan merevisi kebijakan internal perusahaan guna memastikan tidak ada bias gender dalam proses rekrutmen, promosi, penilaian kinerja, dan penggajian.

Kemudian, untuk meningkatkan kepuasan karir, perusahaan dapat menyediakan kesempatan pengembangan karir yang setara bagi semua gender, program *mentoring dan coaching* yang inklusif, serta memastikan transparansi dalam jalur promosi. Memantau secara berkala tingkat kepuasan karyawan (misalnya melalui survei anonim) dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengambil tindakan korektif yang sesuai untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan suportif bagi semua.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengintegrasikan variabel posisi atau jabatan responden dalam struktur organisasi. Hal ini krusial mengingat penelitian sebelumnya belum secara eksplisit mengidentifikasi atau mengintegrasikan variabel ini sebagai independen atau kontrol. Konsekuensi dari ketiadaan data posisi atau jabatan adalah keterbatasan dalam menginvestigasi atau memitigasi potensi bias yang mungkin timbul dari perbedaan perspektif, pengalaman, atau tingkat

paparan terhadap fenomena yang diteliti di antara berbagai tingkatan atau fungsi jabatan.



DAFTAR PUSTAKA

- Addict, C. (2020). 82% of employees would quit their jobs because of no progression. 82% of employees would quit their jobs because of no progression, CareerAddict Study Reveals. <https://www.prnewswire.com/in/news-releases/82-ofemployees-would-quit-their-jobs-because-of-no-progression-careeraddict-studyreveals-840291091.html>.
- Aditya, Y., & Santoso, J. B. (2020). The effect of work environment, job satisfaction, and work stress on turnover intention.
- Agatha, T., Sugiharto Elgeka, H. W., & Tjahjono, H. (2023). Peran organizational commitment dalam perceived workplace gender discrimination dengan turnover intention pada karyawan perempuan. *Jurnal Diversita*, 9(2), 270–280. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.10095>
- Ahmad, M. R. S. (2021). Diskriminasi gender terhadap perempuan pekerja di kawasan industri Makassar.1(2).
- Aljaafreh, S. A. (2022). Perception of gender discrimination in HRM practices and occupational turnover intention of women in stem occupations: evidence from Turkey, Jordan and USA.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinctionin social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bhatt, W. (2013). The Little Brown Woman: Gender discrimination in American medicine. *Gender & society*, 27(5), 659–680. <https://doi.org/10.1177/0891243213491140>
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167–175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>
- Dewi, R., & Pardede, M. (2021). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bina Buana Semester. 16(1).
- Dewi, R. S., Dalimunthe, Z. B., & Nilasari, B. M. (2021). Knowledge management, the effects of job stress, job satisfaction, organizational commitment, and workplace bullying to turnover intention: 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020), Bandung, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.083>
- Ding, C. G., & Lin, C. (2006). Comparing the effects of determinants of turnover intentions between Taiwanese and U.S. hospital employees. *Human Resource Development Quarterly*, 17(4), 403–421. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1183>

- Dipboye, R. L. (2018). The emerald review of industrial and organizational psychology. *Emerald Publishing Limited*.
<https://doi.org/10.1108/9781787437852>
- Djodjubo, C., Anugrah, R., & Lagandhy, L. (2022). Pengaruh penerapan prinsip non-diskriminasi gender terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja di perusahaan penyedia layanan Jalan Tol (Studi Kasus pada PT. Jasa Marga (Persero). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 52–66.
<https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.28>
- Elçi, M., Sert-Özen, A., & Murat-Eminoğlu, G. (2021). Perceived gender discrimination and turnover intention: The mediating role of career satisfaction. 64–76. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.12.04.8>
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., & Tanrıverdi, H. (2015). The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: A study at five star hotels in Istanbul. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 385–397. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.108>
- Estrella, E., Salahuddin, A., Hasanudin, H., & Yakin, I. (2025). The effect of gender equality and job stress on turnover intention with job satisfaction as mediator. *eCo-Buss*, 7(3), 1696–1710.
<https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1799>
- Foley, S., Hang-Yue, N., & Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice: are there gender differences in outcomes? *group & organization management*, 30(4), 421–450. <https://doi.org/10.1177/1059601104265054>
- Foley, S., Ngo, H., Loi, R., & Zheng, X. (2015). Gender identification and perceived gender discrimination: An examination of mediating processes in China. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(8), 650–665.
<https://doi.org/10.1108/EDI-05-2015-0038>
- Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Jurnal Teknologi*, 64(1). <https://doi.org/10.11113/jt.v64.1673>
- Gerçek, M., Atay, S., & DüNDAR, G. (2015). Çalışanların iş - yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi.
- Ghozali. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25 (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539–550.
<https://doi.org/10.2307/255743>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.
<https://doi.org/10.2307/256352>
- Gutek, B., Cohen, A. G., & Tsui, A. (1996). Reactions to perceived sex discrimination. 49, 791–813.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/001872679604900604>

- Han, G. (Helen). (2010). Trust and career satisfaction: The role of LMX. *Career Development International*, 15(5), 437–458. <https://doi.org/10.1108/13620431011075321>
- Harnois, C., & Bastos, J. (2018). Discrimination, harassment, and gendered health inequalities: do perceptions of workplace mistreatment contribute to the gender gap in self-reported health? *Journal of Health and Social Behavior*, 59(2), 283–299.
- Hasanah, S., & Dahriyanto, L. (2022). Pengaruh persepsi kesetaraan gender terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediator. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11, 34–43.
- Hasyim, W., & Jayantika, L. A. (2021). Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Intensi turnover karyawan di kawasan industri MM2100. *Jurnal IKRAITH-HUMANIORA*, 5.
- Herrbach, O., & Mignonac, K. (2012). Perceived gender discrimination and women's subjective career success: The moderating role of career anchors. *Relations industrielles*, 67(1), 25–50. <https://doi.org/10.7202/1008194ar>
- Jackson, A. E. (2019). New study: 3 in 5 U.S. Employees have witnessed or experienced discrimination. <https://www.glassdoor.com/blog/new-study-discrimination/>.
- Jagusztyń, N. E. (2010). Perceived workplace discrimination as a mediator of the relationship between work environment and employee outcomes: does minority status matter?
- Joo, B. (Brian), & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482–500. <https://doi.org/10.1108/01437731011069999>
- Joo, & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Juleiqa, S., & Indarto, M. R. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, job insecurity, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. 5.
- Kern, C. C., Kenefic, L. S., Dockry, M. J., & Cobo-Lewis, A. (2020). Discrimination and career satisfaction: perceptions from US forest service Scientists. *Journal of Forestry*, fvz057. <https://doi.org/10.1093/jofore/fvz057>
- Kezar, A., & Acuña, A. L. (2020). Gender inequality and the new faculty majority. In N. S. Niemi & M. B. Weaver-Hightower (Eds.), *The Wiley Handbook of Gender Equity in Higher Education* (1st ed., pp. 105–124). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119257639.ch6>
- Khasanah, N. M., & Nanang, M. (2023). Analisis diskriminasi gender di PT. Sumalindo Lestari Jaya (SLJ Global Tbk) menurut perspektif buruh perempuan. 11.

- Lee, D., Hung, L., & Chen, M. (2012). Empirical study on the influence among corporate sponsorship, organizational commitment, organizational cohesiveness and turnover intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), p43. <https://doi.org/10.5539/jms.v2n2p43>
- Lee, K.-J. (2016). Sense of calling and career satisfaction of hotel frontline employees: Mediation through knowledge sharing with organizational members. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 346–365. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0026>
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). The influence of locus of control and work motivation on employee job satisfaction in the covid-19 pandemic era (case study at the satpol-pp office of Tomohon city).
- Martínez-León, I. M., Olmedo-Cifuentes, I., & Ramón-Llorens, M. C. (2018). Work, personal and cultural factors in engineers' management of their career satisfaction. *Journal of Engineering and Technology Management*, 47, 22–36. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2017.12.002>
- Meiliawati, R., Sutanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening. 10.
- Metz, I., & Tharenou, P. (2001). Women's career advancement: the relative contribution of human and social capital. *Group & organization management*, 26(3), 312–342. <https://doi.org/10.1177/1059601101263005>
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. (2021). Analisis kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1). <https://doi.org/chrom>
- Oppong, A., & Arthur, C. (2015). Gender discrimination in the work place: a study of women's participation in higher education management in Ghana. *Afro-Asian Journal of Social Sciences*, 6(3), 1–15.
- Park, S. G., Kang, H. J. (Annette), Lee, H. R., & Kim, S. J. (2017). The effects of LMX on gender discrimination and subjective career success. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(1), 127–148. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12098>
- Pathardikar, A. D., Sahu, S., & Jaiswal, N. K. (2016). Assessing organizational ethics and career satisfaction through career commitment. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(1), 104–124. <https://doi.org/10.1108/SAJGBR-02-2015-0017>
- Pelenk, S. E. (2020). Lider-üye etkileşiminin kariyer memnuniyetine etkisinde algılanan güç mesafesinin aracılık rolü. *Yönetim ve ekonomi araştırmaları dergisi*, 18(3), 25–45. <https://doi.org/10.11611/yead.756545>
- Pietiläinen, M., Nätti, J., & Ojala, S. (2020). Perceived gender discrimination at work and subsequent long-term sickness absence among Finnish employed women. *European Journal of Public Health*, 30(2), 311–316. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz156>
- Purnomo, A. K., & Pebriani, W. (2020). Anteseden turnover intention pada karyawan rumah sakit “X” Bandung Barat. *MBIA*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i1.735>

- Qasim Shahzad, Bahadar Shah, Muhammad Waseem, & Hazrat Bilal. (2020). An empirical analysis of work overload, organizational commitment and turnover intentions among employees of banking sector. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(2), 781–788. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v6i2.1225>
- Qu, Y., Jo, W., & Choi, H. C. (2020). Gender discrimination, injustice, and deviant behavior among hotel employees: role of organizational attachment. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(1), 78–104. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1619498>
- Regmi, K., Naidoo, J., & Regmi, S. (2009). Understanding the effect of discrimination in the workplace: A case study amongst Nepalese immigrants in the UK. *Equal Opportunities International*, 28(5), 398–414. <https://doi.org/10.1108/02610150910964259>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04>
- Sa'adah, S., & Prasety, A. P. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 59. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>
- Salleh, A. M. M., Omar, K., Aburumman, O. J., Mat, N. H. N., & Almhairat, M. A. (2020). The impact of career planning and career satisfaction on employee's turnover intention. *Entrepreneurship and sustainability issues*, 8(1), 218–232. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(14\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(14))
- Scandura, T. (2019). *Essentials of organizational behavior: an evidence-based approach*. SAGE Publications.
- Shaffer, M. A., Joplin, J. R. W., Bell, M. P., Lau, T., & Oguz, C. (2000). Gender discrimination and job-related outcomes: a cross-cultural comparison of working women in the United States and China. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 395–427. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1748>
- Shah, F. A., Hussain, J., & Rahman, W. (2018). Does gender discrimination affect turnover intention? empirical evidence from academia in pakistan city. *University Research Journal Volume 08 Number 01 January 2018 PP 117-126. City University Research Journal*, 08, 117–126.
- Shah, I. A., & Baporikar, N. (2013). Gender discrimination: who is responsible? evidence from Pakistan. *Women's studies*, 42(1), 78–95. <https://doi.org/10.1080/00497878.2013.736284>
- Sheng, J. T. Y., Hui, K. Y., Wen, L. O. P., & Qi, C. J. (2022). Effects of discrimination in the workplace on turnover rate. *Journal of BIMP-EAGA Regional Development*, 8(1), 12–21. <https://doi.org/10.51200/jbimpegard.v8i1.3798>
- Sugiharto, N., & Lubis, A. (2023). Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Central Mega Kencana di Jakarta. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis*,

- Kewirausahaan*, 11(1), 575–587.
<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i1.1896>
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: primer, sekunder, dan tersier. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5.
- Temizel, G. (2022). The Relationship among perceived gender discrimination, job satisfaction, and turnover intention and the moderator role of gender: in P. Cembranel, J. R. R. Soares, & A. R. C. Perinotto (Eds.), *Advances in hospitality, tourism, and the services industry* (pp. 24–55). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-4194-7.ch003>
- Toscano, F., Giusino, D., & Rahimi Pordanjani, T. (2020). Revisiting the women workplace culture scale: validation and psychometric properties of a three-factor structure in an iranian study sample. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(3), 915–934. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10030065>
- Traavik, L. E. M. (2018). Career equality: Inclusion and opportunities in a professional service firm in Norway. *Gender in management: an international journal*, 33(6), 451–465. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2017-0092>
- Treanor, L., Marlow, S., & Swail, J. (2021). Rationalizing the postfeminist paradox: The case of UK women veterinary professionals. *Gender, work & Organization*, 28(1), 337–360. <https://doi.org/10.1111/gwao.12568>
- Wendy, W. (2021). Efek interaksi literasi keuangan dalam keputusan investasi: pengujian bias-bias psikologi. *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan*, 10(1), 36. <https://doi.org/10.26418/jebik.v10i1.43403>
- Zopiatis, A., Theocharous, A. L., & Constanti, P. (2018). Career satisfaction and future intentions in the hospitality industry: An intrinsic or an extrinsic proposition? *Journal of human resources in hospitality & tourism*, 17(1), 98–120. <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1340748>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang mengacu pada teknik skala *likert* dan tertera di bawahh setiap item kuesioner, yaitu:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

KUESIONER SIAP ISI

Bagian I : Informasi Pribadi

- **Usia**
- **Lama Bekerja**
- **Pendidikan Terakhir**

Bagian I Kuesioner Diskriminasi gender

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
1	Saya pernah diperlakukan tidak adil oleh majikan, atasan, atau supervisor karena jenis kelamin saya	STS	TS	N	S	SS
2	Saya pernah diperlakukan tidak adil oleh rekan kerja karena jenis kelamin saya	STS	TS	N	S	SS
3	Atasan saya terkadang membuat keputusan yang seksis terhadap gender saya	STS	TS	N	S	SS
4	Rekan kerja saya terkadang membuat pernyataan seksis yang ditujukan kepada saya	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa bahwa beberapa kebijakan dan praktik organisasi ini bersifat seksis terhadap kelompok gender saya	STS	TS	N	S	SS
6	Di tempat kerja, saya terkadang merasa bahwa gender saya merupakan sebuah batasan	STS	TS	N	S	SS
7	Di tempat kerja, saya tidak mendapatkan pengakuan yang cukup karena jenis kelamin saya	STS	TS	N	S	SS
8	Di tempat kerja, saya terkadang merasa bahwa orang secara aktif mencoba menghentikan saya untuk maju karena jenis kelamin saya	STS	TS	N	S	SS
9	Di tempat kerja, saya merasa bahwa orang lain mengecualikan saya dari kegiatan atau aktivitas mereka karena gender saya	STS	TS	N	S	SS

Bagian II Kuesioner Turnover Intention

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
1	Saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga saya memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan ini. 1. Sejauh mana karyawan mengalami konflik dalam menjalankan tugas	STS	TS	N	S	SS
2	Saya berpikir bahwa saya tidak akan bekerja di perusahaan ini selama tiga tahun ke depan. 2.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya ingin mencari pekerjaan lain selain profesi saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya sering mencari lowongan pekerjaan lain	STS	TS	N	S	SS
5	Saya akan mencari pekerjaan yang lebih baik, sesuai dengan tingkat pendidikan saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya ingin mencari pekerjaan lain karena gajinya tidak sesuai dengan yang saya harapkan.	STS	TS	N	S	SS
7	Setelah saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, saya akan segera pindah dari perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya ingin meninggalkan pekerjaan ini dalam waktu dekat.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III Kuesioner Kepuasan Karir

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
1	Saya puas dengan kesuksesan yang telah saya raih dalam karir saya	STS	TS	N	S	SS
2	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai dalam memenuhi tujuan karir saya secara keseluruhan	STS	TS	N	S	SS
3	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai dalam memenuhi sasaran pendapatan saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai dalam memenuhi tujuan saya untuk maju	STS	TS	N	S	SS
5	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai dalam memenuhi tujuan saya untuk mengembangkan keterampilan atau <i>skill</i> baru	STS	TS	N	S	SS

Lampiran 2 Hasil Output Olah Data

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25	6	12.5	12.5	12.5
	26-30	30	62.5	62.5	75.0
	31-35	11	22.9	22.9	97.9
	51-55	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/MK	14	29.2	29.2	29.2
	DIPLOMA	26	54.2	54.2	83.3
	S1	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 Bulan - 3 Tahun	24	50.0	50.0	50.0
	3 - 5 Tahun	15	31.3	31.3	81.3
	> 5 Tahun	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas Variabel X1

Correlations						
	x1	x2	x3	x4	x5	x6
x1	1	.607 ^{**}	.617 ^{**}	.452 ^{**}	.517 ^{**}	.079
Pearson Correlation		.000	.000	.001	.000	.592
Sig. (2-tailed)						
N	48	48	48	48	48	48
x2	.607 ^{**}	1	.587 ^{**}	.416 ^{**}	.473 ^{**}	.195
Pearson Correlation		.000	.000	.003	.001	.184
Sig. (2-tailed)						
N	48	48	48	48	48	48
x3	.617 ^{**}	.587 ^{**}	1	.576 ^{**}	.480 ^{**}	.120
Pearson Correlation		.000	.000	.000	.001	.415
Sig. (2-tailed)						
N	48	48	48	48	48	48
x4	.452 ^{**}	.416 ^{**}	.576 ^{**}	1	.563 ^{**}	.284
Pearson Correlation		.001	.003	.000	.000	.050
Sig. (2-tailed)						
N	48	48	48	48	48	48
x5	.517 ^{**}	.473 ^{**}	.480 ^{**}	.563 ^{**}	1	.470 ^{**}
Pearson Correlation		.000	.001	.001	.000	.001
Sig. (2-tailed)						
N	48	48	48	48	48	48
x6	.079	.195	.120	.284	.470 ^{**}	1
Pearson Correlation		.592	.184	.415	.050	.001
Sig. (2-tailed)						
N	48	48	48	48	48	48
x7	.742 ^{**}	.420 ^{**}	.512 ^{**}	.579 ^{**}	.558 ^{**}	.047
Pearson Correlation		.000	.003	.000	.000	.749
Sig. (2-tailed)						
N	48	48	48	48	48	48
x8	.319 [*]	.400 ^{**}	.503 ^{**}	.591 ^{**}	.355 ^{**}	.425 ^{**}
Pearson Correlation		.027	.005	.000	.000	.013
Sig. (2-tailed)						
N	48	48	48	48	48	48
x9	.838 ^{**}	.531 ^{**}	.441 ^{**}	.382 ^{**}	.657 ^{**}	.270
Pearson Correlation		.000	.000	.002	.007	.000
Sig. (2-tailed)						
N	48	48	48	48	48	48
totalx1	.810 ^{**}	.722 ^{**}	.763 ^{**}	.740 ^{**}	.794 ^{**}	.435 ^{**}
Pearson Correlation		.000	.000	.000	.000	.002
Sig. (2-tailed)						
N	48	48	48	48	48	48

Correlations				
	x7	x8	x9	totalx1
x1	.742 ^{**}	.319 [*]	.826 ^{**}	.810 ^{**}
Pearson Correlation		.000	.027	.000
Sig. (2-tailed)				
N	48	48	48	48
x2	.420 ^{**}	.400 ^{**}	.531 ^{**}	.722 ^{**}
Pearson Correlation		.003	.005	.000
Sig. (2-tailed)				
N	48	48	48	48
x3	.512 ^{**}	.503 ^{**}	.441 ^{**}	.763 ^{**}
Pearson Correlation		.000	.000	.002
Sig. (2-tailed)				
N	48	48	48	48
x4	.579 ^{**}	.591 ^{**}	.382 ^{**}	.740 ^{**}
Pearson Correlation		.000	.000	.007
Sig. (2-tailed)				
N	48	48	48	48
x5	.558 ^{**}	.355 ^{**}	.657 ^{**}	.794 ^{**}
Pearson Correlation		.000	.013	.000
Sig. (2-tailed)				
N	48	48	48	48
x6	.047	.425 ^{**}	.270	.435 ^{**}
Pearson Correlation		.749	.003	.064
Sig. (2-tailed)				
N	48	48	48	48
x7	1	.219	.644 ^{**}	.730 ^{**}
Pearson Correlation		.135	.000	.000
Sig. (2-tailed)				
N	48	48	48	48
x8	.219	1	.357 [*]	.641 ^{**}
Pearson Correlation		.135	.013	.000
Sig. (2-tailed)				
N	48	48	48	48
x9	.644 ^{**}	.357 [*]	1	.805 ^{**}
Pearson Correlation		.000	.013	.000
Sig. (2-tailed)				
N	48	48	48	48
totalx1	.730 ^{**}	.641 ^{**}	.805 ^{**}	1
Pearson Correlation		.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)				
N	48	48	48	48

Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	9

Hasil Uji Validitas Z1

		Correlations					
		z1	z2	z3	z4	z5	totalz1
z1	Pearson Correlation	1	.306*	.182	.256	.369**	.618**
	Sig. (2-tailed)		.034	.215	.079	.010	.000
	N	48	48	48	48	48	48
z2	Pearson Correlation	.306*	1	.396**	.236	.350*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.034		.005	.107	.015	.000
	N	48	48	48	48	48	48
z3	Pearson Correlation	.182	.396**	1	.384**	.115	.631**
	Sig. (2-tailed)	.215	.005		.007	.435	.000
	N	48	48	48	48	48	48
z4	Pearson Correlation	.256	.236	.384**	1	.380**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.079	.107	.007		.008	.000
	N	48	48	48	48	48	48
z5	Pearson Correlation	.369**	.350*	.115	.380**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.010	.015	.435	.008		.000
	N	48	48	48	48	48	48
totalz1	Pearson Correlation	.618**	.685**	.631**	.714**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48

Hasil Uji Reliabilitas Z1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.678	5

Hasil Uji Validitas Y1

Correlations						
	y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1 Pearson Correlation	1	.479 ^{**}	.389 ^{**}	.277 ^{**}	.073	.551 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.001	.006	.057	.621	.000
N	48	48	48	48	48	48
y2 Pearson Correlation	.479 ^{**}	1	.390 ^{**}	.309 ^{**}	.121	.308 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.001		.006	.032	.414	.033
N	48	48	48	48	48	48
y3 Pearson Correlation	.389 ^{**}	.390 ^{**}	1	.458 ^{**}	.408 ^{**}	.565 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.006	.006		.001	.004	.000
N	48	48	48	48	48	48
y4 Pearson Correlation	.277 ^{**}	.309 ^{**}	.458 ^{**}	1	.193	.452 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.057	.032	.001		.189	.001
N	48	48	48	48	48	48
y5 Pearson Correlation	.073	.121	.408 ^{**}	.193	1	.141
Sig. (2-tailed)	.621	.414	.004	.189		.341
N	48	48	48	48	48	48
y6 Pearson Correlation	.551 ^{**}	.308 ^{**}	.565 ^{**}	.452 ^{**}	.141	1
Sig. (2-tailed)	.000	.033	.000	.001	.341	
N	48	48	48	48	48	48
y7 Pearson Correlation	.324 ^{**}	.268 ^{**}	.435 ^{**}	.463 ^{**}	.241 ^{**}	.619 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.025	.066	.002	.001	.099	.000
N	48	48	48	48	48	48
y8 Pearson Correlation	.383 ^{**}	.429 ^{**}	.326 ^{**}	.188 ^{**}	.287 ^{**}	.361 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.007	.002	.024	.201	.048	.012
N	48	48	48	48	48	48
totaly1 Pearson Correlation	.677 ^{**}	.637 ^{**}	.757 ^{**}	.614 ^{**}	.462 ^{**}	.761 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	48	48	48	48	48	48

Correlations			
	y7	y8	totaly1
y1 Pearson Correlation	.324 ^{**}	.383 ^{**}	.677 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.025	.007	.000
N	48	48	48
y2 Pearson Correlation	.268 ^{**}	.429 ^{**}	.637 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.066	.002	.000
N	48	48	48
y3 Pearson Correlation	.435 ^{**}	.326 ^{**}	.757 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.002	.024	.000
N	48	48	48
y4 Pearson Correlation	.463 ^{**}	.188 ^{**}	.614 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.001	.201	.000
N	48	48	48
y5 Pearson Correlation	.241 ^{**}	.287 ^{**}	.462 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.099	.048	.001
N	48	48	48
y6 Pearson Correlation	.619 ^{**}	.361 ^{**}	.761 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000
N	48	48	48
y7 Pearson Correlation	1	.402 ^{**}	.701 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.005	.000
N	48	48	48
y8 Pearson Correlation	.402 ^{**}	1	.649 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.005		.000
N	48	48	48
totaly1 Pearson Correlation	.701 ^{**}	.649 ^{**}	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	48	48	48

Hasil Uji Reliabilitas Y1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	8

Lampiran 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel X1 / Diskriminasi Gender

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	48	1.00	5.00	3.5833	1.18202
x2	48	1.00	5.00	3.6667	1.01758
x3	48	1.00	5.00	3.4167	1.23484
x4	48	1.00	5.00	3.7083	.92157
x5	48	1.00	5.00	3.5000	1.14854
x6	48	2.00	5.00	3.5625	.96550
x7	48	1.00	5.00	3.6667	.93019
x8	48	1.00	5.00	3.6250	1.04423
x9	48	1.00	5.00	3.7708	1.07663
Valid N (listwise)	48				

Variabel Z1 / Kepuasan Karir

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
z1	48	1.00	4.00	2.2708	.79197
z2	48	1.00	4.00	1.9375	.86063
z3	48	1.00	4.00	2.1042	.83129
z4	48	1.00	4.00	2.1875	1.00332
z5	48	1.00	4.00	2.0833	.79448
Valid N (listwise)	48				

Variabel Y1 / *Turnover Intention*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	48	1.00	5.00	3.7292	1.04657
y2	48	1.00	5.00	3.6250	.98121
y3	48	2.00	5.00	3.5625	1.00861
y4	48	2.00	5.00	3.7083	.82406
y5	48	1.00	5.00	3.5625	.92037
y6	48	2.00	5.00	3.7083	.96664
y7	48	1.00	5.00	3.7708	.88100
y8	48	1.00	5.00	3.5833	.98571
Valid N (listwise)	48				

Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Sederhana $X > Z$

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.870	1.922		7.738	.000
	Diskriminasi Gender	-.132	.058	-.318	-2.279	.027

Hasil Koefisien Determinasi (R²) $X > Z$

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.082	2.723

2. Hasil Analisis Regresi Sederhana $Z > Y$

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.989	2.088		20.110	.000
	Kepuasan Karir	-1.204	.191	-.681	-6.313	.000

Hasil Koefisien Determinasi (R²) $Z > Y$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.453	3.715

3. Hasil Analisis Regresi Sederhana $X > Y$

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.002	3.299		6.062	.000
	Diskriminasi Gender	.285	.099	.389	2.863	.006

a. Dependent Variable: Turnover intention

Hasil Koefisien Determinasi (R²) $X > Y$

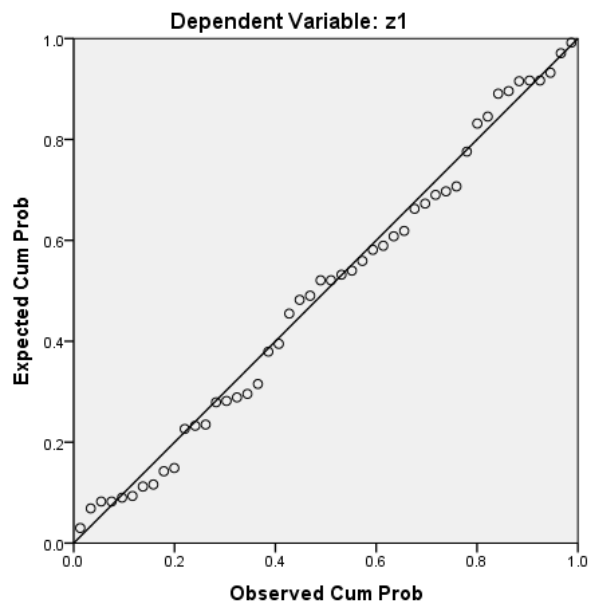
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.151	.133	4.676

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Model 1: $Z = a + bX + c$

4. Uji Normalitas $X > Z$

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69418355
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.060
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

5. Uji Linearitas X > Z

ANOVA Table				
			Sum of Squares	df
Kepuasan Karir * Diskriminasi Gender	Between Groups	(Combined)	184.833	21
		Linearity	38.511	1
		Deviation from Linearity	146.322	20
	Within Groups		194.833	26
	Total		379.667	47

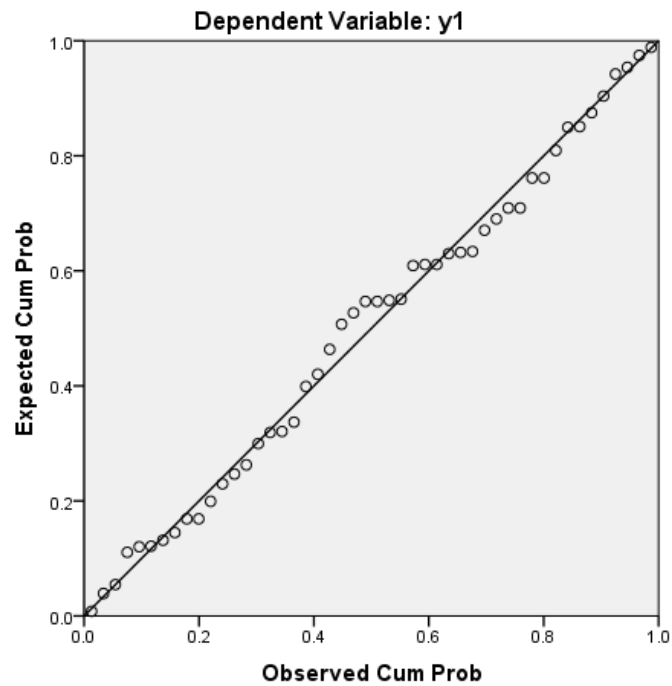
ANOVA Table				
			Mean Square	F
Kepuasan Karir * Diskriminasi Gender	Between Groups	(Combined)	8.802	1.175
		Linearity	38.511	5.139
		Deviation from Linearity	7.316	.976
	Within Groups		7.494	
	Total			

ANOVA Table			
			Sig.
Kepuasan Karir * Diskriminasi Gender	Between Groups	(Combined)	.345
		Linearity	.032
		Deviation from Linearity	.515
	Within Groups		
	Total		

Model 2 : $Y = a + bZ + c$

1. Uji Normalitas $Z > Y$

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67543553
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.060
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

2. Uji Linearitas Z > Y

ANOVA Table				
			Sum of Squares	df
Turnover intention * Kepuasan Karir	Between Groups	(Combined)	661.025	12
		Linearity	550.085	1
		Deviation from Linearity	110.940	11
	Within Groups		523.975	35
	Total		1185.000	47

ANOVA Table				
			Mean Square	F
Turnover intention * Kepuasan Karir	Between Groups	(Combined)	55.085	3.680
		Linearity	550.085	36.744
		Deviation from Linearity	10.085	.674
	Within Groups		14.971	
	Total			

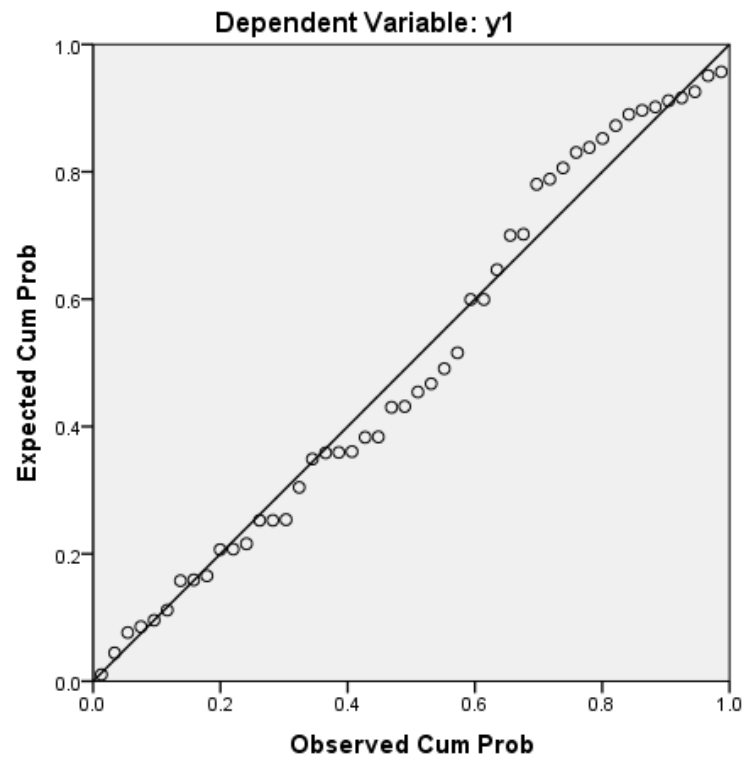
ANOVA Table			
			Sig.
Turnover intention * Kepuasan Karir	Between Groups	(Combined)	.001
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.753
	Within Groups		
	Total		



Model 3: $Y = a + bX + c$

1. Uji Normalitas $X > Y$

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62585635
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.076
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

2. Uji Linearitas $X > Y$

ANOVA Table			Sum of Squares	df
Turnover intention * Diskriminasi Gender	Between Groups	(Combined)	645.750	21
		Linearity	179.268	1
		Deviation from Linearity	466.482	20
	Within Groups		539.250	26
	Total		1185.000	47

ANOVA Table			Mean Square	F
Turnover intention * Diskriminasi Gender	Between Groups	(Combined)	30.750	1.483
		Linearity	179.268	8.643
		Deviation from Linearity	23.324	1.125
	Within Groups		20.740	
	Total			

ANOVA Table			Sig.
Turnover intention * Diskriminasi Gender	Between Groups	(Combined)	.169
		Linearity	.007
		Deviation from Linearity	.384
	Within Groups		
	Total		

Lampiran 7 Data Hasil Kuesioner Penelitian

Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	TOTALX1	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	TOTALZ1	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	TOTALY1
20 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	3	2	1	2	2	10	4	5	2	4	3	4	5	4	31
23 tahun	SMA/IK	3-5 Tahun	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38	3	2	2	1	2	10	4	4	4	3	4	4	3	5	31
21 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	1	3	1	1	3	5	1	3	4	22	3	2	1	1	3	10	5	3	4	5	3	5	4	3	32
19 tahun	SMA/IK	> 5 Tahun	1	1	1	4	5	5	4	4	4	29	2	3	2	1	1	9	4	4	5	4	5	4	5	5	36
24 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	1	3	3	3	1	5	1	5	1	23	1	2	3	3	2	11	4	3	2	3	3	5	5	4	29
19 tahun	SMA/IK	3-5 Tahun	2	2	2	2	2	4	2	2	2	20	3	4	4	2	3	16	3	4	3	3	2	4	3	2	24
51 tahun	SMA/IK	> 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2	3	3	2	3	13	3	2	3	4	1	4	4	1	22
26 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	4	3	5	5	5	4	4	3	4	37	2	1	1	1	3	8	5	4	5	5	4	5	5	2	35
29 tahun	SMA/IK	3-5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	1	1	3	3	11	5	5	4	3	3	4	3	5	32
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	3	2	2	2	2	11	4	4	3	3	4	3	3	3	27
31 tahun	Diploma	3-5 Tahun	2	4	1	3	4	4	3	2	2	25	2	1	3	3	1	10	2	4	3	3	3	3	3	3	24
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	1	2	3	3	2	2	2	4	1	20	4	3	3	3	3	16	4	1	2	2	3	3	3	3	21
31 tahun	S1	> 5 Tahun	1	2	2	4	1	3	3	3	1	20	3	2	3	4	3	15	3	3	2	3	2	2	3	2	20
31 tahun	S1	> 5 Tahun	3	3	3	4	3	2	4	2	3	27	3	3	2	1	2	11	2	3	3	3	4	3	4	4	26
31 tahun	S1	> 5 Tahun	4	4	3	3	3	3	4	3	4	31	2	3	3	3	1	12	3	3	3	4	4	2	3	3	25
27 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	3	3	1	3	1	3	3	3	3	23	3	1	2	1	2	9	5	4	3	3	4	5	4	5	33
29 tahun	SMA/IK	3-5 Tahun	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	1	2	2	1	2	8	4	4	3	4	4	4	4	3	30
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2	1	2	2	3	10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31 tahun	S1	3-5 Tahun	3	4	4	3	2	2	4	3	29	2	3	2	3	2	12	4	2	5	5	5	5	5	5	5	36
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	3	4	4	4	3	3	4	4	3	32	3	1	1	1	1	7	4	4	3	5	4	4	5	5	34
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	3	2	4	3	3	2	4	2	3	26	2	2	3	3	2	12	2	3	2	3	3	2	3	3	21
31 tahun	S1	> 5 Tahun	4	2	3	2	3	4	3	2	4	27	2	3	2	1	2	10	2	3	2	3	4	2	3	2	21
31 tahun	S1	3-5 Tahun	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	3	1	3	3	2	12	3	3	3	4	3	3	1	3	23
27 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	4	3	3	4	4	4	3	3	4	32	3	2	2	4	3	14	3	4	4	3	4	3	4	4	29
31 tahun	S1	> 5 Tahun	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30	1	1	2	2	2	8	3	3	3	4	4	3	4	4	28
27 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	4	2	1	2	2	2	4	2	4	23	4	3	3	3	4	17	2	1	3	3	4	4	3	2	22
31 tahun	Diploma	3-5 Tahun	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33	2	2	2	1	2	9	4	3	4	3	4	3	3	3	27
27 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	2	1	3	2	1	9	5	5	5	3	5	5	4	5	37
29 tahun	SMA/IK	3-5 Tahun	4	5	3	4	5	3	4	3	4	35	2	1	2	1	1	7	4	5	5	4	1	5	5	5	34
27 tahun	SMA/IK	3-5 Tahun	4	4	4	5	3	3	4	4	4	35	2	3	1	3	2	11	4	5	5	5	5	5	4	3	36
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	5	4	4	5	4	5	4	5	5	40	1	2	1	1	1	6	5	5	5	5	4	4	4	4	36
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	2	1	3	2	1	9	5	5	4	5	4	4	4	4	35
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	4	5	4	3	2	2	4	3	4	31	2	1	1	2	1	7	3	2	4	4	4	4	5	4	30
27 tahun	SMA/IK	3-5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	1	3	25	3	3	3	3	3	15	1	3	4	4	4	2	3	3	24
27 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	4	3	5	4	3	2	4	5	4	34	3	2	2	3	1	11	5	4	5	4	4	4	5	4	35
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	3	5	3	4	5	4	3	4	5	36	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	37
31 tahun	S1	> 5 Tahun	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	3	2	3	3	2	13	4	3	3	3	4	3	3	3	26
27 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	2	3	2	4	3	14	3	3	3	2	3	2	3	3	22
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	5	39	2	2	2	2	2	10	5	4	3	3	3	3	3	4	28
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	5	5	4	4	5	4	5	3	5	40	1	1	1	2	3	8	5	4	5	4	4	5	4	4	35
31 tahun	S1	3-5 Tahun	4	4	4	5	5	3	4	4	5	38	3	2	1	2	2	10	4	4	2	4	3	3	4	5	29
27 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	5	5	5	5	4	3	4	5	5	41	3	3	3	4	3	16	3	4	3	4	3	3	3	4	27
27 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	4	4	3	2	2	2	4	2	4	27	2	1	1	2	2	8	2	4	5	4	5	5	5	4	34
27 tahun	SMA/IK	3-5 Tahun	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	2	1	2	4	2	11	4	4	4	3	4	4	4	4	30
27 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	1	1	3	1	1	7	5	4	4	3	3	4	4	3	30
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	1	2	2	3	3	11	4	3	4	4	2	4	3	4	28
29 tahun	Diploma	3-5 Tahun	4	2	1	4	3	3	4	4	4	29	2	1	1	1	2	7	4	4	3	5	3	5	4	4	32
27 tahun	SMA/IK	6 Bulan - 3 Tahun	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	2	3	3	2	2	12	4	4	3	4	4	3	3	3	28

Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 643/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

7 Mei 2025

Kepada Yth.
Pimpinan PT. XYZ
Jl. Soekarno Hatta No.2, Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Dampak Persepsi Diskriminasi Gender terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Perempuan dengan Kepuasan Karir sebagai mediator di PT. XYZ" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Ricky Hanjaya
No Mahasiswa/Prodi: 210326188/Manajemen
No Handphone 089527345644

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 40 karyawan untuk mengisi kuesioner

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 9 Surat Keterangan Riset Penelitian

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raja Andriyadi
Jabatan : Manager

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Ricky Hanjaya
NPM : 210326188
Program Studi : Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data di PT Zamrud Mandiri Muda terhitung mulai tanggal 10 Mei s/d 17 Mei 2025 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Dampak Persepsi Diskriminasi Gender Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perempuan Dengan Kepuasan Karir Sebagai Mediator Di PT XYZ"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Pekanbaru, 21 Mei 2025

Manager HR



(Raja Andriyadi)