

INTISARI

Fenomena tingginya niat untuk berpindah kerja pada kalangan generasi muda, terutama Generasi Z dan Milenial, merupakan tantangan serius bagi perusahaan, karena berdampak pada stabilitas tenaga kerja serta biaya perekrutan dan pelatihan. Berbagai faktor eksternal dan internal, seperti bias gender, stres kerja diyakini juga memengaruhi kecenderungan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh bias gender dan stres kerja terhadap niat berpindah kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diolah melalui penyebaran kuesioner. Penelitian dilakukan terhadap pegawai tetap yang telah memiliki masa kerja kurang lebih 1 tahun dan diperoleh jumlah responden sebanyak 224 orang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan dianalisis menggunakan teknik analisis *PLS-SEM* dengan bantuan program SmartPLS. Hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa bias gender berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah kerja. Stres kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi kedua pengaruh tersebut, dengan mediasi parsial pada bias gender dan stres kerja terhadap niat berpindah kerja.

Kata kunci: bias gender, stres kerja, kepuasan kerja, niat berpindah kerja, *PLS-SEM*

ABSTRACT

The high intention to change jobs among young people, especially Generation Z and Millennials, is a serious challenge for companies because it affects workforce stability and recruitment and training costs. Various external and internal factors, such as gender bias and job stress, are also believed to influence this trend. This study aims to analyze the influence of gender bias and job stress on turnover intention, with job satisfaction as mediating variable. The data used in this study are primary data collected through a questionnaire survey. The study was conducted on permanent employees with approximately one year of work experience, yielding a sample size of 224 respondents. This study used a quantitative research design and was analyzed using the PLS-SEM analysis technique with the assistance of the SmartPLS program. The hypothesis of this study indicates that gender bias has a significant positive effect on the turnover intention. Job stress was also found to have significant positive effect on turnover intention. Additionally, job satisfaction was found to mediate both effects, with partial mediation on gender bias and job stress toward turnover intention.

Keywords: gender bias, job stress, job satisfaction, turnover intention, PLS-SEM