

Pengaruh Kesetaraan Gender dalam Praktik Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan RS Permata Pamulang: Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Prihatini Fitiah¹, Ayi Muhyidin²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Nov 12, 2025

Revised Nov 30, 2025

Accepted Dec 12, 2025

Keywords:

Kesetaraan gender
Praktik MSDM
Kepuasan kerja
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesetaraan gender dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Rumah Sakit Permata Pamulang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan rumah sakit. Jumlah responden sebanyak 116 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SMART-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam praktik MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara kesetaraan gender dalam praktik MSDM dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan prinsip kesetaraan gender dalam rekrutmen, pelatihan, kompensasi, promosi, dan pengembangan karier tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya organisasi, khususnya rumah sakit, untuk memperkuat kebijakan kesetaraan gender dalam seluruh aspek manajemen SDM guna menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan produktif.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Ayi Muhyidin,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Indonesia
Email: ayimuhyidin1@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Isu kesetaraan gender tidak lagi sekadar menjadi wacana sosial, melainkan telah diakui sebagai faktor strategis dalam mendorong pembangunan berkelanjutan di tingkat global. Sejak ditetapkannya *Sustainable Development Goals* (SDGs) 2030, kesetaraan gender menjadi tujuan ke-5 yang secara eksplisit menekankan pentingnya pemberdayaan perempuan dan penghapusan diskriminasi dalam segala bentuknya (United Nations, 2015). Penerapan kesetaraan gender tidak hanya dipandang sebagai kewajiban moral dan sosial, tetapi juga terbukti berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi, peningkatan inovasi, serta daya saing ekonomi. Bahkan, laporan McKinsey Global Institute (2020) menunjukkan bahwa kesetaraan gender di dunia kerja berpotensi menambah kontribusi ekonomi global hingga US\$ 12 triliun pada tahun 2025 (Woetzel et al., 2015).

Fenomena ketidaksetaraan gender terlihat paling jelas dalam industri kesehatan. Perempuan menyumbang sekitar 67% tenaga kerja di sektor kesehatan dan perawatan sosial, serta menyediakan layanan esensial bagi lebih dari 5 miliar orang dengan nilai kontribusi ekonomi

mencapai lebih dari US\$ 3 triliun per tahun (WHO, 2022). Namun demikian, kontribusi besar tersebut sering kali tidak sebanding dengan pengakuan yang diterima. Perempuan masih banyak ditempatkan pada posisi berstatus rendah, bergaji rendah, atau bahkan tidak dibayar, terutama di bidang perawatan primer, keperawatan, dan kebidanan. Kondisi ini memperlebar kesenjangan upah gender di sektor kesehatan sekaligus membatasi peluang perempuan untuk menempati posisi kepemimpinan strategis. Akibatnya, pembangunan sistem kesehatan yang tangguh dan berkelanjutan kerap terhambat oleh struktur kerja yang bias gender (Ignacio et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi hambatan dalam memperoleh akses kerja yang setara, kesempatan promosi, serta representasi dalam posisi kepemimpinan, yang pada gilirannya dapat melemahkan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) di organisasi karena belum sepenuhnya mengadopsi prinsip inklusivitas (Taamneh et al., 2024a).

Kesetaraan gender dalam praktik MSDM sangat penting untuk mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adil dan inklusif, menarik serta mempertahankan talenta terbaik, meningkatkan keadilan sosial, dan menumbuhkan budaya saling menghargai di antara karyawan. Secara konseptual, kesetaraan gender dalam MSDM mencakup persamaan dalam proses perekrutan, promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja (Leovani et al., 2023). Mengingat perempuan merupakan mayoritas tenaga kerja di sektor kesehatan, namun keterwakilan mereka dalam posisi kepemimpinan masih rendah, penerapan prinsip kesetaraan gender dalam MSDM menjadi krusial untuk menjamin keadilan di sektor layanan vital ini (Adda et al., 2025). Ketidaksetaraan dalam praktik MSDM tidak hanya berimplikasi pada rendahnya kepuasan kerja, tetapi juga berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Al-Okaily, 2023; James et al., 2025).

Kinerja karyawan memiliki arti penting bagi institusi kesehatan karena secara langsung berhubungan dengan kualitas layanan kepada pasien, efisiensi operasional, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk menjamin pelayanan pasien yang optimal serta keamanan dalam perawatan, tenaga kesehatan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang tinggi, karena hal ini juga memengaruhi reputasi profesional rumah sakit (Agostinho et al., 2023; Carleton & Clain, 2012). Dalam hal ini, kepuasan kerja berperan sebagai faktor penentu. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap positif maupun negatif individu terhadap pekerjaannya, atau tingkat kebahagiaan yang dirasakan dalam menjalankan tugas (Ekingen, 2023). Dengan demikian, hubungan antara kesetaraan gender dalam praktik MSDM dan kinerja karyawan di sektor kesehatan sangat erat kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja. Berbagai penelitian menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kebahagiaan staf, motivasi, dan hasil organisasi (Bashir et al., 2020).

Untuk menjelaskan hubungan tersebut, penelitian ini menggunakan *social exchange theory* sebagai kerangka konseptual. Teori ini menjelaskan bagaimana hubungan pertukaran sosial yang didasarkan pada keuntungan, biaya, kepercayaan psikologis, komitmen, serta motivasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi. Dalam kerangka ini, kesetaraan gender dalam praktik MSDM dapat membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan, yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja dan berimplikasi pada kinerja yang lebih baik.

Lebih jauh, penerapan kesetaraan gender juga merupakan isu penting di negara-negara berkembang. Penelitian mengenai kesetaraan gender dalam MSDM di Indonesia masih relatif terbatas. Studi-studi terdahulu (Fiantis et al., 2022; Oktari et al., 2021; Septanaya & Fortuna, 2023; Sudaryat et al., 2024) belum secara khusus menyoroti sektor kesehatan dan belum mengkaji secara komprehensif bagaimana kesetaraan gender dalam praktik MSDM memengaruhi kinerja karyawan. Dengan berfokus pada Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, di mana isu kesetaraan gender erat kaitannya dengan faktor sosial dan budaya yang diwariskan secara turun-temurun, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur serta memberikan kontribusi terhadap pemahaman global mengenai urgensi penerapan kesetaraan gender dalam praktik MSDM.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi eksplanatif yang menggunakan metode survei sebagai teknik utama pengumpulan data sekaligus pengujian hipotesis. Instrumen penelitian disusun untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu kesetaraan gender dalam praktik MSDM, kepuasan kerja, dan kinerja

karyawan. Item pengukuran diadaptasi dari penelitian sebelumnya dengan beberapa modifikasi agar sesuai dengan konteks penelitian ini, yaitu: kesetaraan gender dalam praktik MSDM (Al-Jedaiah, 2020), Kepuasan Kerja (Kiptulon et al., 2025), serta Kinerja karyawan (Mehralian et al., 2025). Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*).

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring menggunakan platform Google Form. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih responden yang sesuai dengan kriteria penelitian, yakni tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit swasta. Pemilihan teknik ini bertujuan untuk memastikan data yang diperoleh relevan dengan permasalahan penelitian serta mampu merepresentasikan kondisi empiris di sektor kesehatan. Dari proses penyebaran kuesioner, terkumpul sebanyak 116 respons yang dapat diolah lebih lanjut untuk pengujian model penelitian. Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti merujuk pada penelitian Hair et al., (2019) untuk memastikan ukuran sampel yang tepat dalam penelitian ini. Selanjutnya, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pekerjaan, dan tingkat pendapatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebesar 76,7%, sedangkan laki-laki sebanyak 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada objek penelitian didominasi oleh perempuan. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 25–35 tahun sebesar 45,7%, diikuti oleh kelompok usia di bawah 25 tahun sebesar 22,4%, usia 36–45 tahun sebesar 18,1%, dan di atas 45 tahun sebesar 13,8%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif muda yang umumnya memiliki energi dan semangat kerja tinggi. Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1) sebesar 41,4%, diikuti oleh Diploma sebesar 33,6%, SMA sebesar 19,8%, dan Magister sebesar 5,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang dapat mendukung kompetensi kerja mereka. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden terbanyak memiliki masa kerja antara 2–5 tahun sebesar 44,8%, diikuti oleh 6–10 tahun sebesar 34,5%, lebih dari 10 tahun sebesar 11,2%, dan kurang dari 2 tahun sebesar 9,5%. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja menengah yang mencerminkan tingkat stabilitas dan keterikatan terhadap organisasi.

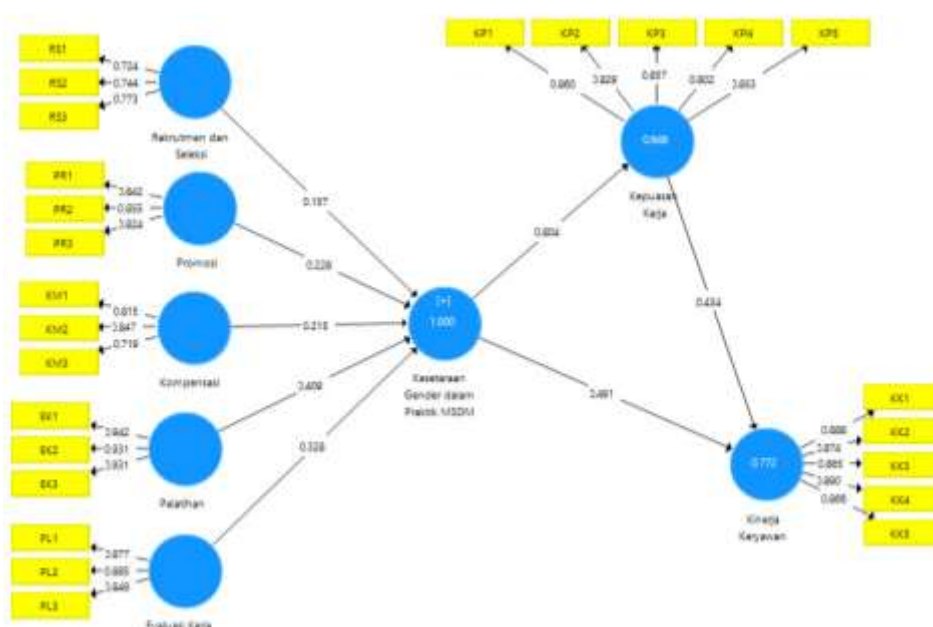
Tabel 1. Demografi Responden

Variabel	Kategori	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	23.3%
	Perempuan	76.7%
Usia	< 25 Tahun	22.4%
	25-35 Tahun	45.7%
	36-45 Tahun	18.1%
	> 45 Tahun	13.8%
Pendidikan	SMA	19.8%
	Diploma	33.6%
	Sarjana	41.4%
	Magister	5.2%
Lama Bekerja	< 2 Tahun	9.5%
	2 - 5 Tahun	44.8%
	6 - 10 Tahun	34.5%
	> 10 Tahun	11.2%

Measurement Model Analysis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Perangkat lunak ini digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan dari konstruk dalam penelitian ini, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penggunaan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dipilih karena metode ini cocok untuk mengolah data yang tidak terdistribusi normal (Chin et al., 2003). Selain itu, metode ini juga dapat mengatasi keterbatasan sampel yang relatif kecil, seperti dalam penelitian ini yang melibatkan kurang dari 500 responden (Hair et al., 2017).

Temuan dari analisis model pengukuran menunjukkan bahwa semua item memenuhi batas nilai loading yang melebihi nilai ambang 0,50, dan nilai Cronbach's alpha (CA) lebih besar dari 0,70 untuk semua konstruk. Nilai keandalan komposit (CR) lebih besar dari 0,70, dan nilai varians rata-rata yang diekstrak (AVE) melebihi nilai batas 0,50 (Byrne, 2016; Hair et al., 2019). Nilai ambang rho_A menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai rekomendasi 0,70 (Tabel 1), yang sesuai untuk keandalan komposit (Jung & Park, 2018). Oleh karena itu, validitas konvergen tercapai dalam penelitian ini.



Selain itu, untuk kekokohan model, pengukuran kesalahan rata-rata akar berkuadrat terstandarisasi (SRMR) dianggap sebagai ukuran kecocokan model. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai SRMR sebesar 0,05 menunjukkan tingkat kecocokan yang memuaskan (Henseler & Sarstedt, 2013). SRMR adalah ukuran absolut dari kecocokan dan didefinisikan sebagai selisih terstandarisasi antara korelasi yang diamati dan korelasi yang diprediksi. Nilai kurang dari 0,08 dianggap sebagai kecocokan yang baik (Pavlov et al., 2021). Henseler et al., (2016) melaporkan SRMR sebagai ukuran kecocokan untuk PLS-SEM yang digunakan untuk menghindari kesalahan spesifikasi model.

Table 1. Convergent validity

Construct name		CA	rho_A	CR	AVE
Second-order	First-order				
Kesejahteraan Gender dalam Praktik MSDM	Evaluasi Kerja	0.840	0.842	0.904	0.758
	Kompensasi	0.710	0.729	0.837	0.633
	Pelatihan	0.928	0.931	0.954	0.874
	Promosi	0.792	0.792	0.878	0.706
	Rekrutmen dan Seleksi	0.607	0.612	0.791	0.558
Kepuasan Kerja		0.896	0.900	0.923	0.706
Kinerja Karyawan		0.925	0.926	0.943	0.769

CR, Cronbach's Alpha; rhoA, Dillon-Goldstein's rho; CR, Composite Reliability; AVE, Average Variance Extracted

Tabel 2 menunjukkan validitas diskriminan dan dievaluasi berdasarkan kriteria Fornell & Larcker, (1981) serta rasio Heterotrait dan Monotrait (HTMT) (Henseler et al., 2015). Temuan menunjukkan bahwa akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi daripada korelasinya dengan konstruk yang sesuai lainnya, yang mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan. Untuk validitas diskriminan yang lebih kuat, kami juga telah mempertimbangkan rasio HTMT dari metode korelasi. Hasilnya menunjukkan bahwa validitas diskriminan tidak melanggar nilai HTMT yang direkomendasikan sebesar 0,85 (Kline, 2016), yang menandakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antara item-item konstruk.

Table 2. Discriminant validity

	EK	KP	KK	KM	PL	PR	RS
Fornell-Larcker Criterion							
EK	0.870						
KP	0.666	0.840					
KK	0.679	0.828	0.877				
KM	0.523	0.531	0.495	0.795			
PL	0.564	0.738	0.793	0.356	0.935		
PR	0.515	0.449	0.487	0.535	0.358	0.840	
RS	0.350	0.412	0.470	0.239	0.432	0.154	0.747
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)							
EK							
KP	0.757						
KK	0.766	0.902					
KM	0.669	0.652	0.597				
PL	0.633	0.809	0.858	0.427			
PR	0.630	0.525	0.567	0.711	0.415		
RS	0.480	0.554	0.626	0.328	0.571	0.220	

EK, Evaluasi Kerja; KP, Kepuasan Kerja; KK, Kinerja Karyawan; KM, Kompensasi; PL, Pelatihan; PR, Promosi; RS, Rekrutmen dan Seleksi.

Structural Model Assessment

Analisis kolinearitas, yang dikenal sebagai *variance inflation factors* (VIF), dievaluasi sebagai metode alternatif yang efektif untuk mengidentifikasi masalah multikolinearitas. Hasil dari uji kolinearitas dan nilai-nilai VIF untuk setiap konstruk disajikan dalam Tabel 3. Semua nilai VIF tersebut berada di bawah ambang batas 3.3. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan dalam penelitian ini (Diamantopoulos & Sigauw, 2006). Model struktural digunakan untuk menggambarkan hubungan sebab-akibat antara konstruk independen dan dependen. Dalam penelitian ini, pendekatan bootstrapping digunakan dengan resampling sebanyak 5.000 untuk mengevaluasi signifikansi koefisien jalur Hair et al., (2017). Hubungan hipotesis ditunjukkan dalam Tabel 3.

Tabel 4. Path Coeficien

H	Paths	Beta	SD	T ValueS	P Values	VIF	Keterangan
H1	Kesetaraan Gender dalam Praktik MSDM -> Kepuasan Kerja	0.804	0.036	22.621	***	1.000	Diterima
H2	Kesetaraan Gender dalam Praktik MSDM -> Kinerja Karyawan	0.491	0.093	5.273	***	2.822	Diterima
H3	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.434	0.093	4.658	***	2.822	Diterima

H4	Kesetaraan Gender dalam Praktik MSDM -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.348	0.078	4.474	***	Diterima
----	--	-------	-------	-------	-----	----------

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam praktik MSDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0.804$, $t = 22.621$, $p < 0.000$). Dengan demikian, hipotesis H1 diterima. Selanjutnya, kesetaraan gender dalam praktik MSDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0.491$, $t = 5.273$, $p < 0.000$), sehingga H2 diterima. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0.434$, $t = 4.658$, $p < 0.001$). Dengan demikian, hipotesis H3 diterima. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh mediasi dari kepuasan kerja dalam hubungan antara kesetaraan gender dalam praktik MSDM dan kinerja karyawan ($\beta = 0.348$, $t = 4.474$, $p < 0.001$). Dengan demikian, hipotesis H4 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan kesetaraan gender dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil analisis model menunjukkan bahwa kesetaraan gender memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan di rumah sakit. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kesetaraan gender dalam praktik manajemen sumber daya manusia berpotensi meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan (Amelia & Mafikah, 2024; Nhat & Sid, 2020). Ketika karyawan merasakan perlakuan yang adil serta memperoleh kesempatan yang setara dalam pengembangan dan kemajuan karier, mereka cenderung menunjukkan motivasi dan komitmen kerja yang lebih tinggi (Thi et al., 2024). Dalam lingkungan organisasi, kesetaraan gender juga berpengaruh positif terhadap kerja sama dan kolaborasi antarpegawai. Karyawan akan lebih mudah bekerja secara saling mendukung dan kooperatif ketika bias serta ketimpangan gender dapat diminimalkan. Lingkungan kerja yang berlandaskan prinsip kesetaraan ini dapat mendorong terciptanya kolaborasi yang efektif, pertukaran pengetahuan, serta peningkatan hasil kinerja secara keseluruhan (Allard & Hasselgren, 2021).

Temuan pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesetaraan gender dalam manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika rumah sakit menerapkan prinsip kesetaraan gender dalam berbagai aspek praktik MSDM meliputi proses rekrutmen, pemberian kompensasi, promosi jabatan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya penerapan praktik MSDM yang adil untuk meningkatkan kepuasan kerja (Faruk, 2024). Selain itu, temuan penelitian ini juga memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (H3). Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut, sehingga mendukung validitas hipotesis ketiga. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Temuan ini konsisten dengan berbagai kajian yang menyoroti peran kepuasan kerja sebagai faktor pendorong motivasi yang berpengaruh terhadap perilaku kerja serta hasil yang dicapai individu (Kosec et al., 2022; Memon et al., 2023).

Model interaksi kemudian diestimasi untuk menguji hipotesis mediasi yang telah diajukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kesetaraan gender pada praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan kinerja karyawan, sehingga hipotesis tersebut dinyatakan valid. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh positif kesetaraan gender dalam praktik MSDM terhadap kinerja karyawan sebagian dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan kata lain, penerapan prinsip kesetaraan gender tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja karyawan sebagai konsekuensi dari meningkatnya kepuasan tersebut (Athamneh & Gharaibeh, 2025; Taamneh et al., 2024b, 2024c).

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai hubungan antara kesetaraan gender dalam praktik MSDM, kepuasan kerja, dan kinerja kerja. Penelitian ini

menyarankan agar rumah sakit pendidikan berupaya untuk menerapkan praktik kesetaraan gender dalam seluruh proses manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja kerja. Dengan mendorong penerapan kesetaraan gender, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adil, dan menyenangkan, yang berdampak positif terhadap kinerja para pegawainya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kesetaraan gender dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penerapan prinsip kesetaraan gender dalam berbagai aspek MSDM—seperti rekrutmen, kompensasi, promosi, pelatihan, serta evaluasi kinerja—mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan mendukung, sehingga meningkatkan motivasi serta keterlibatan karyawan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara kesetaraan gender dan kinerja karyawan. Artinya, kesetaraan gender tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan praktik kesetaraan gender dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi, khususnya rumah sakit, disarankan untuk terus memperkuat kebijakan yang mendukung kesetaraan gender agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen, serta mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal. Dengan demikian, tercipta lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Adda, R. B., Memang, A., Adda-balinia, T., & Sakeah, E. (2025). *Gender Disparities in Health Workforce Satisfaction Among Primary Healthcare Workers in Ghana 's Upper East Region*.
- Agostinho, P., Potra, T., Lucas, P., & Gaspar, F. (2023). The Nursing Practice Environment and Patients' Satisfaction with Nursing Care in a Hospital Context. *Healthcare (Switzerland)*, 11(13), 1–16. <https://doi.org/10.3390/healthcare11131850>
- Al-Jedaiah, M. N. (2020). Gender Inequality and Human Resource Management (HRM) Practices in Jordanian Commercial Banks. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 369. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.16178>
- Al-Okaily, M. (2023). Does AIS usage matter in SMEs performance? an empirical investigation under digital transformation revolution. *Information Discovery and Delivery*, 52(2), 125–137. <https://doi.org/10.1108/IDD-08-2022-0072>
- Allard, K., & Hasselgren, C. (2021). *Gender equality and managers ' work in elderly and social care : A structural equation modelling approach*. June, 2689–2696. <https://doi.org/10.1111/jonm.13396>
- Amelia, R. N., & Mafikah, A. D. (2024). *Equality: Journal of Gender, Child and Humanity*. 2, 30–40. <https://doi.org/10.58518/equality>
- Athamneh, S., & Gharaibeh, R. (2025). The impact of gender equality on job satisfaction: the case of Social Security Corporation – Jordan. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2023-4137>
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1801961. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Byrne, B. M. (2016). Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming. In *Multivariate Applications Series* (3rd ed.). Routledge Taylor & Francis Group.
- Carleton, C. J., & Clain, S. H. (2012). Women, Men, and Job Satisfaction. *Eastern Economic Journal*, 38(3), 331–355. <http://www.jstor.org/stable/23271212>
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects : Results from A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects : Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Ele. *Information Systems Research Publication*, May 2014.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2006). Formative versus reflective indicators in organizational measure development: A comparison and empirical illustration. *British Journal of Management*, 17(4), 263–282. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00500.x>
- Ekingen, E. (2023). The Effect of Organizational Justice on Job Performance and the Mediating Role of Job Satisfaction: A Study on Nurses. *Hospital Topics*, 101(2), 103–112. <https://doi.org/10.1080/00185868.2021.1969874>

- Faruk. (2024). *Create diversity and equality in the workplace through inclusive and fair HR management practices*. 14(1), 54–62.
- Fiantis, D., Utami, S. R., Niswati, A., Nurbaity, A., Utami, S. N. H., Husnain, Taberima, S., Setiawati, T. C., Sabrina, T., Hairiah, K., Lanya, I., Rampisela, A., Ginting, F. I., Mukhlis, Mastur, S., Nurcholis, M., Anda, M., Sukarman, Mulyanto, B., ... Minasny, B. (2022). The increasing role of Indonesian women in soil science: Current & future challenges. *Soil Security*, 6, 100050. <https://doi.org/10.1016/j.soisec.2022.100050>
- Fornell, & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, XVIII(August), 382–388.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In 2nd. Sage Publishing.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405–431. <https://doi.org/10.1108/IMR-09-2014-0304>
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational Statistics*, 28(2), 565–580. <https://doi.org/10.1007/s00180-012-0317-1>
- Ignacio, A. R., Sales, K., & Tamayo, R. L. (2024). *Seeking Gender Equality in the Global Health Workforce*. <https://www.thinkglobalhealth.org/article/seeking-gender-equality-global-health-workforce>
- James, Y., Hermosura, B. J., Decady, R., & Bourgeault, I. L. (2025). Gender and healthcare leadership: Addressing critical knowledge gaps by explicitly considering the gendered concept of care. *Healthcare Management Forum*, 38(2), 141–147. <https://doi.org/10.1177/08404704241293947>
- Jung, S., & Park, J. H. (2018). Consistent partial least squares path modeling via regularization. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00174>
- Kiptulon, E. K., Szöllösi, A., Miklós, Z., & Siket, A. U. (2025). *Organisational Culture Predictors of Job Satisfaction Among Nurses in Kenya , Sub- - Sahara Africa: A Cross- - Sectional Study*. <https://doi.org/10.1002/nop2.70298>
- Kline, rex B. (2016). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. In 4 (Ed.), *Methodology in the Social Sciences* (Vol. 1, Issue 1). Guilford Press. <https://doi.org/10.15353/cgjsc-rcssc.v1i1.25>
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). *Correlation between Employee Performance , Well-Being , Job Satisfaction , and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises*.
- Leovani, E., Ismadi, F. H., & Terenggana, C. A. (2023). Ketidaksetaraan Gender Di Tempat Kerja : Tinjauan Mengenai Proses Dan Praktek Dalam Organisasi. *Analisis*, 13(2), 303–319. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>
- Mehralian, G., Bordbar, S., Bahmaei, J., & Yusefi, A. R. (2025). Examining the impact of emotional intelligence on job performance with the mediating role of clinical competence in nurses: a structural equation approach. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03002-2>
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). *Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan*. 1–21.
- Nhat, B., & Sid, S. (2020). *The impact of human resource management practices on employee engagement and moderating role of gender and marital status: An evidence from the Vietnamese banking industry*. 10, 1633–1648. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.003>
- Oktari, R. S., Kamaruzzaman, S., Fatimahsyam, F., Sofia, S., & Sari, D. K. (2021). Gender mainstreaming in a Disaster-Resilient Village Programme in Aceh Province, Indonesia: Towards disaster preparedness enhancement via an equal opportunity policy. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 52, 101974. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2020.101974>
- Pavlov, G., Maydeu-Olivares, A., & Shi, D. (2021). Using the Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR) to Assess Exact Fit in Structural Equation Models. *Educational and Psychological Measurement*, 81(1), 110–130. <https://doi.org/10.1177/0013164420926231>
- Septanaya, I. D. M. F., & Fortuna, S. (2023). Gender mainstreaming efforts in disaster management plans: Case study West Nusa Tenggara province, Indonesia. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 87, 103576. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2023.103576>
- Sudaryat, S., Yuanitasari, D., & Judiasih, S. D. (2024). Policy and implementation of gender equality in Indonesian mining companies as an approach to achieve the goals of Indonesian SDGS. *Cogent Social Sciences*, 10(1), 2400602. <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2400602>

- Taamneh, M. M., Al-Okaily, M., Barhem, B., Taamneh, A. M., & Alomari, Z. S. (2024a). Examining the influence of gender equality in HRMP on job performance: the mediating role of job satisfaction. *Global Knowledge, Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2023-0457>
- Taamneh, M. M., Al-Okaily, M., Barhem, B., Taamneh, A. M., & Alomari, Z. S. (2024b). Examining the influence of gender equality in HRMP on job performance: the mediating role of job satisfaction. *Global Knowledge, Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2023-0457>
- Thi, N., Pham, B., Le, T. T., Thi, H., Nguyen, H., Thi, A., Phan, T., & Nguyen, H. N. (2024). *The effect of interactional justice on organizational citizenship behavior in Vietnam: A mediating role of work engagement*. 11(4), 35–44.
- United Nations. (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. In *United Nations* (Vol. 1, Issue October). <https://doi.org/10.54648/ecta2007029>
- WHO. (2022). *The gender pay gap in the health and care sector*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240052895>
- Woetzel, L., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R., & Krishnan, M. (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* (Issue September).