

## The influence of gender equality perception and company concern on generation z work involvement in logistics and delivery companies in Jombang

Heny Agustiningsih<sup>1</sup>, Asnawi Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern, Indonesia  
Email: [agustina.hny1@gmail.com](mailto:agustina.hny1@gmail.com); [asnawi@stekom.ac.id](mailto:asnawi@stekom.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi kesetaraan gender dan kepedulian perusahaan terhadap keterlibatan kerja Generasi Z pada perusahaan logistik dan pengiriman di Kabupaten Jombang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian *explanatory*. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala *Likert* yang disebarluaskan kepada 60 responden Generasi Z, yang ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dari total populasi sebanyak 146 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, sementara kepedulian perusahaan berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja Generasi Z. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan prinsip kesetaraan gender serta penguatan kepedulian organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif dan suporitif. Implikasi praktis dari penelitian ini mendorong perusahaan logistik dan pengiriman untuk mengintegrasikan kebijakan sumber daya manusia yang adil, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan guna meningkatkan keterlibatan kerja serta produktivitas tenaga kerja Generasi Z.

**Kata Kunci:** persepsi kesetaraan gender; kepedulian perusahaan; keterlibatan kerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of gender equality perceptions and corporate concern on work engagement of Generation Z in logistics and delivery companies in Jombang Regency. The research approach used is quantitative with an explanatory research design. Primary data were collected through a Likert-based questionnaire distributed to 60 Generation Z respondents, determined using the Slovin formula from a total population of 146 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS version 26 software. The results showed that gender equality perceptions have a positive and significant effect on work engagement, while corporate concern has a positive but insignificant effect. Simultaneously, both independent variables were proven to have a significant effect on work engagement of Generation Z. This finding emphasizes the importance of implementing gender equality principles and strengthening organizational concern in building an inclusive and supportive work environment. The practical implications of this study encourage logistics and delivery companies to integrate fair, inclusive, and welfare-oriented human resource policies to increase work engagement and productivity of the Generation Z workforce.*

**Keyword:** perception of gender equality; corporate concern; work engagement

#### Corresponding Author:

Heny Agustiningsih,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern,  
Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kabupaten  
Sukoharjo, Jawa Tengah 57166, Indonesia  
Email: [agustina.hny1@gmail.com](mailto:agustina.hny1@gmail.com)



## 1. INTRODUCTION

Industri logistik dan pengiriman mengalami ekspansi yang signifikan di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan meningkatnya aktivitas *e-commerce* serta percepatan digitalisasi *supply chain*. Pada tahun 2023, sektor ini berkontribusi sebesar Rp1.000 triliun atau sekitar 5,5% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dengan tingkat pertumbuhan mencapai 13,96%, dan kembali meningkat sebesar 9,5% pada tahun 2024 (Supply Chain Indonesia, 2025). Pertumbuhan ini tidak hanya mencerminkan peningkatan aktivitas ekonomi, tetapi juga menuntut kesiapan sumber daya manusia yang adaptif terhadap dinamika kerja modern.

Seiring dengan perkembangan tersebut, dunia kerja juga mengalami transformasi demografis yang signifikan dengan masuknya Generasi Z (*Generation Z/Gen Z*) sebagai kelompok tenaga kerja baru. Data ketenagakerjaan global menunjukkan bahwa *Gen Z* saat ini mewakili sekitar 27% dari total angkatan kerja dunia, menjadikannya kelompok demografis yang semakin berpengaruh dalam membentuk dinamika organisasi (LinkedIn, 2025). Sebagai generasi yang tumbuh dalam era digital, *Gen Z* memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal ekspektasi terhadap nilai-nilai sosial perusahaan, seperti kesetaraan gender dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

Keterlibatan kerja (*work engagement*) merupakan salah satu faktor krusial yang berkontribusi terhadap kinerja, produktivitas, serta retensi karyawan dalam organisasi. Namun, meskipun *Gen Z* mulai mendominasi angkatan kerja, tingkat keterlibatan kerja generasi ini justru relatif rendah. Survei Gallup menunjukkan bahwa sekitar 54% *Gen Z* tergolong tidak *engaged* di tempat kerja, yang mengindikasikan lemahnya keterikatan emosional terhadap perusahaan maupun rekan kerja (Pendell & Helm, 2022). Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi organisasi, termasuk di sektor logistik dan pengiriman yang menuntut koordinasi dan komitmen kerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja *Gen Z* adalah persepsi terhadap kesetaraan gender di lingkungan kerja. Di Indonesia, meskipun kesadaran terhadap isu gender terus meningkat, praktik diskriminatif seperti kesenjangan upah dan rendahnya representasi perempuan pada posisi strategis masih kerap ditemukan (KemenPPPA, 2025). Persepsi kesetaraan gender tidak hanya merefleksikan keadilan struktural organisasi, tetapi juga menentukan sejauh mana karyawan merasa dihargai, diakui, dan diberi kesempatan dalam pekerjaannya. *Gen Z* yang memandang organisasinya menjunjung tinggi prinsip kesetaraan gender cenderung menunjukkan tingkat motivasi, loyalitas, dan kontribusi kerja yang lebih tinggi, sedangkan persepsi ketidakadilan gender berpotensi menurunkan komitmen dan keterlibatan kerja.

Selain kesetaraan gender, kepedulian perusahaan (*corporate care*) terhadap kesejahteraan karyawan juga menjadi determinan penting dalam membangun keterlibatan kerja. *Corporate care* mencakup berbagai praktik organisasi, seperti fleksibilitas kerja, dukungan kesehatan mental, pengembangan karier, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Bagi *Gen Z*, perhatian perusahaan terhadap aspek emosional dan profesional karyawan merupakan indikator utama kualitas hubungan kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung secara holistik akan lebih cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi, yang tercermin dalam semangat kerja, loyalitas, serta kontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami keterlibatan kerja *Gen Z* sebagai aktor utama dalam dunia kerja masa kini, khususnya pada sektor logistik dan pengiriman yang berkembang pesat di daerah non-metropolitan seperti Jombang. Persepsi kesetaraan gender dan kepedulian perusahaan merupakan dua faktor penting yang diduga memengaruhi keterlibatan kerja, namun masih relatif jarang diteliti secara simultan, terutama dalam konteks industri logistik dan populasi *Gen Z*. Selain itu, adanya inkonsistensi temuan penelitian terdahulu serta keterbatasan kajian kontekstual memperkuat relevansi studi ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memvalidasi pengaruh persepsi kesetaraan gender dan kepedulian perusahaan terhadap keterlibatan kerja Generasi Z pada perusahaan logistik dan pengiriman di Kabupaten Jombang, guna mengisi kesenjangan literatur sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

## 2. LITERATURE REVIEW

### A. Social Exchange Theory

*Social Exchange Theory* digunakan dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan hubungan timbal balik antara persepsi positif karyawan terhadap organisasi—khususnya dalam hal kesetaraan gender dan kepedulian perusahaan—with tingkat keterlibatan kerja yang mereka tunjukkan. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh George Homans pada tahun 1958 untuk menjelaskan bagaimana hubungan sosial terbentuk dan berkembang melalui proses pertukaran. Dalam konteks pertukaran sosial, individu cenderung berperilaku dengan tujuan memperoleh keuntungan yang lebih besar dibandingkan pengorbanan atau “biaya” yang dikeluarkan.

Asumsi dasar teori ini menyatakan bahwa perilaku manusia digerakkan oleh kepentingan diri sendiri (*self-interest*), di mana individu akan mempertahankan hubungan sosial yang dirasa memberikan manfaat (Thibaut & Kelley, 1959). Dalam konteks organisasi, persepsi terhadap perlakuan adil (kesetaraan gender) dan kepedulian perusahaan dapat dipandang sebagai bentuk “imbalan” (*reward*) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan diperhatikan kesejahteraannya, mereka akan menilai pertukaran tersebut sebagai sesuatu yang seimbang dan layak untuk dibalas. Bentuk timbal balik positif tersebut diwujudkan melalui peningkatan keterlibatan kerja, seperti bekerja lebih sungguh-sungguh, bersikap proaktif, serta menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### **B. Keterlibatan Kerja (Work Engagement)**

Keterlibatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterhanyutan dalam pekerjaan (*absorption*) (Sharma & Sharma, 2015). Keterlibatan kerja merupakan konsep penting dalam psikologi organisasi modern karena mencerminkan tingkat partisipasi karyawan secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan tugasnya.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan antusiasme dan energi positif dalam bekerja, memiliki dedikasi yang kuat terhadap pekerjaannya, serta mampu berkonsentrasi penuh saat melaksanakan tugas. Mereka juga cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, berorientasi pada kualitas kinerja, dan lebih tahan terhadap tekanan kerja. Sharma dan Sharma (2015) menyatakan bahwa indikator utama dalam mengukur keterlibatan kerja meliputi *vigor* (tingkat energi dan ketahanan mental), *dedication* (rasa bangga, antusiasme, dan keterlibatan emosional), serta *absorption* (tingkat keterpusatan perhatian dan keterhanyutan dalam pekerjaan).

#### **C. Persepsi Kesetaraan Gender**

Kesetaraan gender (*gender equity*) menurut UNESCO diartikan sebagai keadilan dalam perlakuan terhadap perempuan dan laki-laki yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing, baik melalui perlakuan yang sama maupun perlakuan yang berbeda namun tetap setara dalam hal hak, manfaat, kewajiban, dan peluang. Sementara itu, *World Health Organization* mendefinisikan kesetaraan gender sebagai keadilan dan kejujuran dalam pembagian tanggung jawab serta manfaat antara perempuan dan laki-laki.

Dalam konteks organisasi, persepsi kesetaraan gender merujuk pada pandangan karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan kesempatan, perlakuan, dan penghargaan yang adil tanpa bias gender. Persepsi ini berperan penting dalam membentuk rasa dihargai dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Menurut Sharma dan Sharma (2015), indikator persepsi kesetaraan gender meliputi akses terhadap sumber daya, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kontrol atas peran dan tanggung jawab, serta manfaat yang diperoleh dari aktivitas organisasi.

#### **D. Kepedulian Perusahaan (Perceived Organizational Support)**

Kepedulian perusahaan atau *Perceived Organizational Support* (POS) didefinisikan sebagai persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Sopiah & Wahyudi, 2023). POS mencerminkan keyakinan karyawan bahwa organisasi memberikan dukungan, baik secara material maupun nonmaterial, serta berupaya memenuhi kebutuhan dan kepentingan karyawan sebagai bentuk timbal balik atas kinerja dan dedikasi yang telah diberikan.

Tingginya persepsi dukungan organisasi berkontribusi pada terciptanya hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang merasa didukung akan lebih termotivasi, memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi, serta menunjukkan komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sopiah dan Wahyudi (2023), indikator kepedulian perusahaan meliputi dukungan kerja yang diberikan organisasi, kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi, serta perhatian perusahaan terhadap kepentingan dan kesejahteraan karyawan.

### **3. RESEARCH METHOD**

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian pengaruh persepsi kesetaraan gender dan kepedulian perusahaan terhadap keterlibatan kerja Generasi Z.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan logistik dan pengiriman di Kecamatan Ngoro dan Mojowarno, Kabupaten Jombang, dengan jumlah populasi sebanyak 146 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10%. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 responden yang dinilai telah mewakili karakteristik populasi penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis *Google Form*

kepada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan logistik dan pengiriman di Kecamatan Ngoro dan Mojowarno, Kabupaten Jombang. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin, yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara variabel dependen, yaitu keterlibatan kerja (*work engagement*), dengan variabel independen yang terdiri dari persepsi kesetaraan gender dan kepedulian perusahaan (*perceived organizational support*). Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik guna memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

#### 4. RESULTS AND DISCUSSION

##### A. Uji Instrumen Penelitian

###### 1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengambilan keputusan dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r-hitung* dengan *r-tabel* pada taraf signifikansi 0,05 (uji dua sisi). Apabila nilai *r-hitung* lebih besar daripada *r-tabel*, maka butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.

Berikut disajikan hasil uji validitas instrumen penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Hasil
1	Persepsi Kesetaraan Gender	X1.1	0,710	0,2542	Valid
2		X1.2	0,872	0,2542	Valid
3		X1.3	0,915	0,2542	Valid
4		X1.4	0,918	0,2542	Valid
5		X1.5	0,940	0,2542	Valid
6		X1.6	0,946	0,2542	Valid
7		X1.7	0,932	0,2542	Valid
8		X1.8	0,924	0,2542	Valid
9	Kepedulian Perusahaan	X2.1	0,899	0,2542	Valid
10		X2.2	0,933	0,2542	Valid
11		X2.3	0,957	0,2542	Valid
12		X2.4	0,961	0,2542	Valid
13		X2.5	0,869	0,2542	Valid
14		X2.6	0,885	0,2542	Valid
15	Keterlibatan Kerja	Y.1	0,916	0,2542	Valid
16		Y.2	0,973	0,2542	Valid
17		Y.3	0,972	0,2542	Valid
18		Y.4	0,981	0,2542	Valid
19		Y.5	0,978	0,2542	Valid
20		Y.6	0,751	0,2542	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel persepsi kesetaraan gender, kepedulian perusahaan, dan keterlibatan kerja memiliki nilai *r-hitung* yang lebih besar daripada *r-tabel*. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

###### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas instrumen penelitian dalam memberikan hasil pengukuran yang relatif sama apabila digunakan secara berulang. Kriteria reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Persepsi Kesetaraan Gender	0,966	Reliabel
Kepedulian Perusahaan	0,962	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,968	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan dinyatakan reliabel.

### B. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh persepsi kesetaraan gender dan kepedulian perusahaan terhadap keterlibatan kerja.

Hasil pengujian regresi linear berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,279	,178		12,780	,000
Persepsi Kesetaraan	,073	,017	,689	4,420	,000
Gender					
Kepedulian Perusahaan	,026	,020	,205	1,317	,193

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,279 + 0,073X_1 + 0,026X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- Nilai konstanta sebesar 2,279 menunjukkan bahwa apabila persepsi kesetaraan gender dan kepedulian perusahaan bernilai konstan, maka tingkat keterlibatan kerja berada pada angka 2,279.
- Koefisien regresi persepsi kesetaraan gender sebesar 0,073 menunjukkan hubungan positif, artinya setiap peningkatan satu satuan persepsi kesetaraan gender akan meningkatkan keterlibatan kerja sebesar 0,073, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi kepedulian perusahaan sebesar 0,026 menunjukkan hubungan positif, namun dengan pengaruh yang relatif kecil terhadap keterlibatan kerja.

### C. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (t-test)

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji *t*)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,279	,178		12,780	,000
Persepsi Kesetaraan	,073	,017	,689	4,420	,000
Gender					
Kepedulian Perusahaan	,026	,020	,205	1,317	,193

Berdasarkan hasil uji *t*:

- Persepsi kesetaraan gender memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian, H1 diterima.
- Kepedulian perusahaan memiliki nilai signifikansi  $0,193 > 0,05$ , sehingga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian, H2 ditolak.

#### 2) Uji Simultan (F-test)

Uji *F* dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji *F*

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47,957	2	23,979	97,912	,000 <sup>b</sup>
Residual	13,959	57	,245		
Total	61,917	59			

Nilai signifikansi *F* sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa persepsi kesetaraan gender dan kepedulian perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian, H3 diterima.

#### 3) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,775	,767	,49488

(*Heny Agustiningsih*)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,767 menunjukkan bahwa persepsi kesetaraan gender dan kepedulian perusahaan mampu menjelaskan variasi keterlibatan kerja sebesar 76,7%, sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

##### **1) Pengaruh Persepsi Kesetaraan Gender terhadap Keterlibatan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis parsial (*t-test*) menunjukkan bahwa persepsi kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*) Generasi Z pada perusahaan logistik dan pengiriman di wilayah Jombang. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang menyediakan kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan—baik dalam aspek pengembangan karier, pembagian tugas, maupun pemberian penghargaan—mampu menumbuhkan rasa keadilan, harga diri, serta kenyamanan psikologis pada karyawan Generasi Z.

Karakteristik Generasi Z yang menjunjung tinggi nilai keadilan, inklusivitas, dan keberagaman menjadikan persepsi kesetaraan gender sebagai faktor penting dalam membentuk keterlibatan kerja mereka. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi gender, akan terbentuk evaluasi positif terhadap organisasi. Evaluasi ini kemudian mendorong munculnya komitmen afektif dan partisipasi aktif dalam pekerjaan, yang tercermin melalui semangat kerja, dedikasi, dan fokus dalam menjalankan tugas.

Temuan ini selaras dengan *Social Exchange Theory* yang menegaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip resiprositas (*reciprocity*). Dalam konteks ini, penerapan kesetaraan gender dipersepsi sebagai bentuk perlakuan adil dari organisasi yang menghasilkan *psychological return* berupa rasa dihargai, kepercayaan, dan keamanan psikologis. Sebagai bentuk timbal balik, karyawan merespons dengan meningkatkan keterlibatan kerja, loyalitas, serta kesiapan untuk memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi.

Lebih lanjut, penerapan kesetaraan gender tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga membentuk *organizational climate* yang positif dan inklusif. Iklim kerja semacam ini berpotensi mendukung keberlanjutan tenaga kerja muda di sektor logistik dan pengiriman, yang selama ini dikenal sebagai sektor dengan tuntutan kerja tinggi. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Sharma dan Sharma (2015) yang menyatakan bahwa persepsi kesetaraan gender memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

##### **2) Pengaruh Kepedulian Perusahaan terhadap Keterlibatan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis parsial (*t-test*) menunjukkan bahwa kepedulian perusahaan (*perceived organizational support*) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja Generasi Z pada perusahaan logistik dan pengiriman di Jombang. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun arah hubungan bersifat searah—di mana peningkatan kepedulian perusahaan diikuti oleh peningkatan keterlibatan kerja—namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui perspektif *Social Exchange Theory*, yang memandang hubungan antara karyawan dan organisasi sebagai proses pertukaran sosial yang bersifat timbal balik. Dalam teori ini, dukungan organisasi yang tulus, seperti perhatian terhadap kesejahteraan, dukungan emosional, dan penghargaan atas kontribusi karyawan, seharusnya dibalas dengan meningkatnya keterlibatan kerja. Namun, ketidaksignifikansi hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa persepsi pertukaran sosial pada Generasi Z belum terbentuk secara optimal.

Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bentuk kepedulian perusahaan yang dirasakan karyawan masih bersifat formal, administratif, atau simbolis, sehingga belum menyentuh kebutuhan emosional dan ekspektasi psikologis Generasi Z. Generasi ini cenderung menuntut kepedulian yang autentik, personal, dan berdampak langsung terhadap kualitas kerja serta keseimbangan kehidupan kerja. Jika kepedulian perusahaan tidak dirasakan sebagai sesuatu yang nyata dan relevan, maka karyawan tidak terdorong untuk memberikan balasan berupa peningkatan *work engagement* yang signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Septiyasa dan Zona (2025) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya ditentukan oleh dukungan organisasi semata, tetapi juga oleh faktor lain seperti iklim kerja, hubungan antar rekan kerja, serta budaya organisasi yang kolaboratif dan suportif.

##### **3) Pengaruh Persepsi Kesetaraan Gender dan Kepedulian Perusahaan terhadap Keterlibatan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis simultan (*F-test*) menunjukkan bahwa persepsi kesetaraan gender dan kepedulian perusahaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja Generasi Z pada perusahaan logistik dan pengiriman di Jombang. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara keadilan gender dan kepedulian organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan kondusif bagi keterlibatan karyawan muda.

Hasil ini memperkuat pandangan bahwa *work engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh kualitas hubungan antara organisasi dan karyawan. Ketika karyawan merasakan keadilan tanpa bias gender sekaligus merasakan kedulian terhadap kesejahteraan mereka, akan terbentuk ikatan emosional yang kuat dengan organisasi. Ikatan ini mendorong munculnya antusiasme, dedikasi, dan keterpusatan perhatian terhadap pekerjaan.

Dalam kerangka *Social Exchange Theory*, persepsi kesetaraan gender dan kedulian perusahaan dapat dipandang sebagai bentuk *organizational support* atau *social reward* yang bernilai tinggi. Ketika kedua faktor ini hadir secara simultan, nilai pertukaran sosial menjadi optimal. Karyawan Generasi Z kemudian merespons dengan perilaku timbal balik (*reciprocal behavior*) berupa peningkatan keterlibatan kerja, komitmen, dan loyalitas terhadap organisasi.

Sebaliknya, apabila salah satu faktor tidak berjalan dengan baik—baik kesetaraan gender maupun kedulian perusahaan—maka hubungan pertukaran sosial menjadi lemah dan tidak mampu mendorong keterlibatan kerja secara maksimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan dan kedulian bukanlah faktor yang berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membangun kepercayaan (*trust*) dan loyalitas psikologis antara perusahaan dan karyawan Generasi Z.

## 5. CONCLUSION

Merujuk pada hasil olah data dan pembahasan mengenai “Pengaruh Persepsi Kesetaraan Gender dan Kedulian Perusahaan terhadap Keterlibatan Kerja Generasi Z di Perusahaan Logistik dan Pengiriman di Jombang”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*) Generasi Z pada perusahaan logistik dan pengiriman di Jombang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap penerapan kesetaraan gender di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja mereka. Hasil ini menegaskan bahwa Generasi Z memiliki sensitivitas yang tinggi terhadap nilai-nilai keadilan, inklusivitas, dan perlakuan yang setara di tempat kerja.
2. Kedulian perusahaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja Generasi Z. Artinya, meskipun kedulian organisasi menunjukkan arah hubungan yang sejalan dengan peningkatan keterlibatan kerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedulian perusahaan yang dirasakan karyawan Generasi Z belum sepenuhnya mampu membangun keterikatan emosional yang mendalam, sehingga masih terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi keterlibatan kerja mereka.
3. Persepsi kesetaraan gender dan kedulian perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara budaya kerja yang adil dan dukungan organisasi yang peduli memberikan andil yang esensial dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Ketika kedua faktor tersebut hadir secara bersamaan, lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta, sehingga mendorong Generasi Z untuk merasa dihargai, aman secara psikologis, serta terlibat secara emosional dan profesional dalam pekerjaannya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan keterlibatan kerja Generasi Z di sektor logistik dan pengiriman tidak dapat dilepaskan dari penerapan nilai keadilan gender yang konsisten serta kedulian organisasi yang autentik. Kombinasi kedua aspek tersebut berperan penting dalam membangun iklim kerja yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan bagi tenaga kerja muda.

## REFERENCES

- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2025). *Dukung WEC 2025, Kemen PPPA soroti pentingnya kepemimpinan perempuan*. <https://kemenppa.go.id/siaran-pers/dukung-wec-2025-kemen-pppa-soroti-pentingnya-kepemimpinan-perempuan>
- LinkedIn. (2025). *Understanding and engaging Generation Z in the workplace: 2025 insights*. <https://www.linkedin.com/pulse/understanding-engaging-generation-z-workplace-2025-insights-tjdf/>
- Pendell, R., & Helm, V. (2022). *Generation disconnected: Data on Gen Z in the workplace*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/404693/generation-disconnected-data-gen-workplace.aspx>
- Septiyasa, W., & Zona, M. A. (2025). The influence of perceived organizational support on affective commitment with work engagement as mediator on Daima Hotel employees in Padang City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 5316–5327. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i4.7894>
- Sharma, R. R., & Sharma, N. P. (2015). Opening the gender diversity black box: Causality of perceived gender equity and locus of control and mediation of work engagement in employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 6, 1371. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01371>

- Sopiah, S., Wahyudi, H. D., & Sangadji, E. M. (2023). The effect of perceived organizational support on job performance through job engagement. *Journal of Management, Economics, & Industrial Organization*, 7(3), 16–33. <https://doi.org/10.31039/jomeino.2023.7.3.2>
- Supply Chain Indonesia. (2025). *Sektor transportasi dan pergudangan 2025 diprediksi tumbuh 12,53 persen*. <https://supplychainindonesia.com/sektor-transportasi-dan-pergudangan-2025-diprediksi-tumbuh-1253-persen/>
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. John Wiley & Sons.