

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh *social dominance orientation* terhadap *sexism* pada karyawan perempuan oleh karyawan laki-laki. Hasil dari uji regresi logistik pada penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif pada *social dominance orientation* terhadap *sexism* pada karyawan perempuan oleh karyawan laki-laki dengan hasil yang lemah. Artinya, dominasi sosial karyawan laki-laki menyebabkan tingginya kecenderungan seksisme mereka terhadap perempuan.

### **5.2 Diskusi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *social dominance orientation* terhadap *modern sexism* pada laki-laki di lingkungan pekerjaan. Pengaruh positif pada tingkat *social dominance orientation* terhadap *sexism* dapat diartikan bahwa karyawan laki-laki yang bekerja memiliki kecenderungan untuk menunjukkan perilaku, sikap, atau keyakinan yang seksis terhadap perempuan disebabkan oleh kecenderungan mereka terhadap konsep dominasi yang hierarkis. Hal ini mengindikasikan bahwa orientasi dominasi sosial yang dimiliki laki-laki di lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kemungkinan perilaku seksis. Walaupun besar pengaruh dikategorikan sebagai pengaruh yang kecil, hasil penelitian ini tetap menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis penelitian terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa *social dominance orientation* hanya menjelaskan sebesar 3,8% dari varians *sexism*, sehingga sebesar 96,2% sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain, seperti gender sebagai identitas sosial, stereotipe dan prasangka terhadap peran gender tradisional, serta sistem patriarki.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ho et al. (2015), bahwa *social dominance orientation* merupakan preferensi individu terhadap hierarki kelompok sosial, hal ini kemudian berpengaruh pada bagaimana individu lebih menerima dan mendukung sistem sosial yang tidak setara. Dalam konteks lingkungan pekerjaan, individu dengan *social dominance orientation* yang tinggi cenderung mendukung sistem kerja yang menempatkan laki-laki sebagai

kelompok yang berada di posisi yang lebih tinggi dan memandang perempuan sebagai kelompok yang secara alami berada di posisi subordinat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Perdana dan Ardi (2022) yang menyebutkan bahwa *social dominance orientation* merupakan prediktor signifikan terhadap *sexism* pada laki-laki, bahkan lebih kuat daripada variabel lain seperti intensitas bermain *video game*. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa semakin tinggi orientasi dominasi sosial seseorang, maka semakin besar pula kecenderungannya untuk memandang perempuan secara negatif. Hal ini termasuk mempercayai bahwa laki-laki lebih pantas untuk memegang kekuasaan atau jabatan tinggi di dunia kerja. Temuan serupa juga dijelaskan oleh Suprihatin dan Azis (2020) yang menemukan bahwa pelecehan seksual di dunia kerja kerap dilakukan oleh laki-laki dalam posisi kekuasaan yang lebih tinggi, yang mencerminkan dominasi struktural terhadap perempuan. Hal ini terjadi karena individu dengan orientasi dominasi sosial yang lebih tinggi cenderung mendukung kelompok yang lebih dominan dan mempertahankan status sosialnya dengan menolak kesetaraan terhadap kelompok yang lebih rendah (Ho et al., 2015).

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa *social dominance orientation* dan *sexism* tidak hanya muncul dalam bentuk teori, namun juga tercermin dalam sikap dan keyakinan yang nyata di dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Baiduri et al. (2023) yang menyatakan bahwa laki-laki dianggap sebagai kelompok yang memiliki kemampuan untuk posisi kepemimpinan dibandingkan dengan perempuan. Hal ini juga didukung oleh Swim dan Campbell (2009) yang menjelaskan bahwa terdapat preferensi terhadap laki-laki sebagai pemimpin. Hal ini disebabkan oleh preferensi terhadap peran perempuan yang dianggap sebagai bentuk seksis ketika diasosiasikan dengan hasil ketidaksetaraan gender (Swim & Campbell, 2009).

Hasil ini juga mengonfirmasi fenomena yang dipaparkan dalam latar belakang penelitian mengenai tingginya Indeks Ketimpangan Gender (IKG) di Indonesia, serta terbatasnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan (KemenPPPA, 2024). Dalam situasi di mana laki-laki masih dominan dalam dunia kerja, orientasi dominasi sosial yang dimiliki individu dapat memperkuat persepsi hierarki berbasis gender dan mempertahankan status yang tidak setara. Hal ini

membuktikan bahwa *sexism* tidak hanya berasal dari faktor budaya patriarki, tetapi juga dari faktor psikologis yang bersifat individual, yaitu preferensi atas dominasi dan status superior dalam sistem sosial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun pengaruh *social dominance orientation* terhadap *sexism* secara statistik tidak terlalu besar, tetapi tetap signifikan, terutama dalam konteks dunia kerja yang masih menunjukkan ketimpangan gender. Penelitian ini juga memperkuat temuan sebelumnya bahwa *social dominance orientation* dan *sexism* merupakan dua hal yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap terbentuknya ketidaksetaraan gender di lingkungan pekerjaan.

### **5.3 Saran**

#### **5.3.1 Saran Metodologis**

Penelitian ini menghasilkan pengaruh signifikan yang kecil terhadap *sexism* pada *social dominance orientation* karyawan laki-laki. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dengan melakukan beberapa tambahan seperti mempertajam target subjek yang akan menjadi responden. Penelitian ini menggunakan karyawan laki-laki secara umum yang bekerja di berbagai sektor, oleh karena itu disarankan untuk difokuskan pada sektor tertentu seperti sektor konstruksi atau militer yang bersifat *male-dominated*. Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya mampu melibatkan perempuan sebagai responden untuk memperlihatkan perbedaan pengaruh *social dominance orientation* terhadap *sexism* antar jenis kelamin. Hal ini dapat dijadikan penelitian lanjutan untuk tahun-tahun berikutnya dengan membuktikan apakah dominasi sosial dapat memengaruhi tingkat seksisme seseorang secara umum di lingkungan pekerjaan.

#### **5.3.2 Saran Praktis**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *social dominance orientation* mempunyai pengaruh terhadap *sexism* pada karyawan laki-laki. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat membangun sistem kerja yang lebih inklusif dan sensitif terhadap isu gender, khususnya dalam hal perekrutan, promosi, dan pembagian peran kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam perancangan sistem pekerjaan atau pelatihan seperti mentoring lintas gender yang dapat meningkatkan lingkungan kerja yang inklusif dan terbebas dari

penyalahgunaan jabatan, seksisme, bias, ataupun subjektifitas akibat perbedaan gender. Bentuk kebijakan yang berfokus pada inklusivitas tersebut diharapkan dapat mendukung keseimbangan antara karyawan laki-laki dan perempuan terlepas dari posisi jabatannya, serta mengurangi potensi dominasi dan seksisme dalam lingkungan pekerjaan.

