

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian bertujuan untuk memahami hubungan antara *social dominance orientation* dengan *ageism* pada Karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z. Hasil uji korelasi menggunakan Spearman rho menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif pada variabel *social dominance orientation* dengan *ageism*. Dalam artian, karyawan dengan orientasi dominasi sosial yang tinggi berpotensi mengembangkan stereotip dan perlakuan diskriminatif terhadap kelompok usia tertentu.

Temuan lainnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan *social dominance orientation* (SDO) dan *ageism* pada responden laki-laki dan perempuan. Selain itu, berdasarkan durasi bekerja dengan Gen Z, kelompok dengan pengalaman kerja lebih dari dua tahun juga menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang signifikan antara SDO dan *ageism* kelompok dengan durasi kerja 1–2 tahun dan >2 tahun. Penelitian ini mengindikasikan bahwa responden laki-laki dan individu dengan pengalaman kerja lebih dari dua tahun bersama Gen Z memiliki kecenderungan *social dominance orientation* dan *ageism* yang lebih tinggi.

#### 5.2 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan ada korelasi positif yang besar dan signifikan antara *social dominance orientation* dan *ageism* pada karyawan Generasi X dan Y terhadap Generasi Z. Artinya, semakin tinggi kecenderungan individu menerima dan mendukung terhadap ketimpangan dan struktur sosial yang hierarkis, akan semakin besar kecenderungan mereka membentuk stereotip yang memicu perlakuan diskriminatif terhadap kelompok usia muda. Korelasi positif antara *social dominance orientation* dan *ageism* dapat dijelaskan oleh kecenderungan generasi yang lebih tua memandang diri mereka sebagai kelompok yang lebih

senior, berpengalaman, dan layak dihormati. Pandangan ini mendorong pembentukan sikap diskriminatif terhadap kelompok yang dianggap berada dalam posisi lebih rendah dalam hierarki sosial, termasuk kelompok usia yang lebih muda. Arifianto (2017) menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *social dominance orientation* tinggi cenderung melihat masyarakat dalam struktur hierarkis, di mana kelompok berstatus tinggi dianggap lebih unggul. Oleh karena itu, memungkinkan Generasi X dan Y memiliki ekspektasi normatif agar Generasi Z menunjukkan sikap patuh, loyal, dan menghormati struktur yang ada. Ketika ekspektasi ini tidak terpenuhi, individu dengan *social dominance orientation* tinggi lebih berpotensi membentuk stereotip negatif terhadap kelompok usia yang lebih muda, yang dapat berkembang menjadi perilaku diskriminatif. Hal ini didukung oleh temuan Kteily et al, (2011) menyebutkan bahwa individu dengan tingkat SDO tinggi cenderung menunjukkan perilaku diskriminatif terhadap kelompok luar yang tidak mereka sukai.

Penelitian ini sejalan dengan penemuan studi sebelumnya oleh Henry et al. (2019), di Amerika Serikat. Studi ini berupaya memahami faktor-faktor psikologis yang dapat berkontribusi pada pengembangan dan dukungan sistem kepercayaan ageist atau diskriminasi terhadap seseorang berdasarkan usia mereka. Salah satu dari keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor ini tersebut memiliki hubungan positif dengan *Ageism*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara SDO dan *ageism*. Artinya, semakin kuat sikap dominasi sosial, semakin besar kemungkinan seseorang mendiskriminasikan orang berdasarkan usia, Hal ini merupakan yang pertama kalinya sejauh pengetahuan penulis bahwa efek ini muncul dalam literatur.

Peneliti menganalisis gambaran variabel *ageism* dan menemukan bahwa responden menunjukkan kecenderungan *ageism* yang tinggi terhadap Generasi Z. Hal ini diduga dipengaruhi oleh perbedaan nilai, cara pandang, dan kesenjangan usia antara karyawan senior dan yang lebih muda. Studi oleh Hidayat dan Ramdani (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja modern menghadirkan tantangan yang kompleks karena hadirnya berbagai generasi, seperti Generasi X, Milenial, dan Generasi Z, yang memiliki perbedaan preferensi, nilai, cara kerja dan gaya komunikasi. Adriansyah et al, (2024) menjelaskan lebih lanjut bahwa individu dari

Generasi X cenderung lebih berdedikasi dalam beradaptasi dengan budaya kerja dibandingkan generasi yang lebih muda, yaitu Gen Y dan Z. Sebaliknya, Gen Z lebih menekankan pentingnya kualitas hidup di tempat kerja, yang mencerminkan ekspektasi kerja yang lebih tinggi dan mungkin dianggap kurang loyal atau tidak sesuai dengan norma kerja oleh generasi sebelumnya. Perbedaan yang ada ini dapat menimbulkan miskomunikasi yang dapat meningkatkan jarak antarindividu lintas generasi, dan pada akhirnya memperbesar peluang terjadinya diskriminasi usia atau *ageism* di lingkungan kerja.

Analisis gambaran variabel *social dominance orientation*, secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa karyawan dari generasi X dan Y dalam penelitian ini memiliki Social Dominance Orientation yang dikategorikan dalam tingkat sedang atau mendekati rata-rata, dengan kecenderungan sedikit lebih tinggi dari titik netral. Pratto et al, (2013) menyatakan bahwa bahwa tingkat SDO seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan kebiasaannya sehari-hari, seperti di tempat kerja. Tempat seseorang bekerja, mendukung struktur sosial yang hierarkis atau tidak, dapat membentuk pola pikir yang mengarah pada memperkuat atau melemahkan seseorang untuk mendukung ketimpangan sosial.

Peneliti melakukan analisis tambahan dengan uji beda variabel *Ageism* dan SDO berdasarkan jenis kelamin. Pada variabel *Ageism*, hasil menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok karyawan laki-laki dan perempuan. Secara khusus, responden laki-laki cenderung menunjukkan stereotip prespektif yang lebih tinggi, yang dapat mengarah pada bentuk diskriminasi usia terhadap Generasi Z, dibandingkan responden perempuan. Diskriminasi sendiri merupakan bentuk labeling umum terjadi pada masyarakat yang menganut budaya patriarki. Berdasarkan penelitian Apriliandra dan Krisnani (2021) Ketimpangan gender masih menjadi isu global, dan budaya patriarki menjadi salah satu faktor besar dari banyaknya perlakuan diskriminatif di Indonesia, kondisi ini diperkuat oleh budaya patriarki warisan penjajah, di mana laki-laki dipandang lebih dominan dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya di sektor publik.

Hasil yang sama pada uji beda variabel SDO berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan adanya perbedaan signifikan Skor menunjukkan terdapat kecenderungan tingkat SDO yang lebih tinggi pada kelompok laki-laki. Kedua uji

beda pada variabel *ageism* dan SDO terkait jenis kelamin menunjukkan hasil yang sama, yang mana laki-laki memiliki kecenderungan dalam melakukan *ageism* serta menerima dan mendukung adanya hierarki sosial serta ketimpangan antar kelompok. Sesuai dengan teori dominasi sosial oleh Pratto et al, (1994) yang menyatakan bahwa laki-laki lebih berorientasi pada dominasi sosial daripada perempuan, dengan demikian laki-laki SDO tinggi akan mencari peran profesional yang meningkatkan hierarki dan sebaliknya.

Analisis uji beda variabel *ageism* berdasarkan durasi bekerja dengan Gen Z menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terkait *ageism* berdasarkan durasi bekerja dengan Gen Z antara kelompok 1–2 tahun dan >2 tahun. Responden yang memiliki durasi bekerja >2 tahun dengan Gen Z cenderung melakukan diskriminasi usia lebih tinggi. Khusus untuk interaksi antargenerasi, tingkat kontak yang tinggi dengan orang yang lebih tua memprediksi rendahnya tingkat stereotip *ageist*, terlepas dari usia pengamat (North & Fiske, 2012). Berdasarkan teori, kontak antar individu merupakan upaya dalam mengurangi prasangka dan diskriminasi antarkelompok melalui keterlibatan langsung antara individu dari kelompok berbeda (Afandi et al., 2021). Asumsinya, semakin sering terjadi interaksi, maka prasangka akan berkurang dan relasi positif dapat terbentuk. Namun, teori ini memiliki kelemahan, yakni secara khusus, belum ditunjukkan apakah kontak yang terus-menerus dan berkelanjutan memiliki dampak lebih besar daripada komunikasi yang bersifat sementara atau terputus-putus (Afandi et al., 2021). Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari dua tahun justru cenderung menunjukkan perilaku *ageism*, jika merujuk pada kelemahan teori tersebut peneliti menyimpulkan bahwa durasi kerja bersama lama antar 2 kelompok generasi yang berbeda belum tentu disertai kontak yang sering atau konsisten dengan Generasi Z. Kurangnya interaksi yang konsisten tersebut berpotensi membuat *ageism* tetap bertahan. North dan Fiske (2012) menjelaskan lebih lanjut bahwa ketika kontak antara anggota kelompok usia yang berbeda tidak berhasil, sering kali hal itu terjadi karena orang yang lebih tua mengonfirmasi stereotip gangguan kognitif pada generasi sebelumnya. Orang tua cenderung menguatkan atau memperkuat stereotip negatif yang sudah ada sebelumnya. Akibatnya,

stereotip ini menjadi penghalang bagi terjalinnya kontak yang efektif dan hubungan yang harmonis antar generasi.

Analisis uji beda variabel SDO berdasarkan lama responden bekerja dengan Gen Z menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan terkait SDO berdasarkan durasi bekerja dengan Gen Z antara kelompok 1–2 tahun dan >2 tahun. Responden yang memiliki durasi bekerja >2 tahun dengan Gen Z cenderung memiliki tingkat orientasi dominasi sosial yang lebih tinggi. SDO yang tinggi tetap bisa muncul walau telah bekerja cukup lama dikarenakan budaya organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja memang memiliki budaya hierarki yang kuat yang terbentuk sejak lama. Motchoulski (2024) menjelaskan bahwa perusahaan pada umumnya diorganisasikan secara hierarkis karena faktanya, hierarki membuat kerja sama sedikit lebih efisien. Dengan kata lain, ketika ada struktur yang jelas, siapa yang memimpin, siapa yang memberi keputusan, dan siapa yang melaksanakan, maka proses koordinasi antar individu atau tim bisa berjalan lebih cepat dan lebih tertata. Oleh karena itu, ketika hierarki meningkatkan efisiensi, karena efisiensi berharga, maka hierarki di tempat kerja juga layak di pertahankan.

### **5.3 Saran**

#### **5.3.1. Saran Metodologis**

Peneliti mengidentifikasi saran metodologis yang dapat diterapkan dalam penelitian lebih lanjut, yaitu:

1. Keterbatasan penelitian ini salah satunya adalah ketidakseimbangan jumlah partisipan berdasarkan kelompok usia, di mana jumlah responden dari generasi Y jauh lebih banyak daripada generasi X, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan bahwa usia >55 tahun sudah memasuki batas usia pensiun. Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan memfokuskan analisis pada satu kelompok usia agar hasilnya lebih representatif pada suatu generasi.
2. Data pada penelitian ini tidak terdistribusi normal. Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperbesar jumlah sampel dan menggunakan teknik pengambilan sampel lain, seperti snowball sampling, agar data yang dikumpulkan lebih mewakili populasi secara menyeluruh. Hal ini dapat

membantu meningkatkan peluang terpenuhinya asumsi normalitas dalam analisis statistik.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi dominasi sosial memiliki hubungan positif yang signifikan dengan ageism. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut disarankan dapat terus meneliti terkait pengaruh orientasi dominasi sosial terhadap ageism pada generasi X dan Y dibandingkan dengan generasi Z. Hal ini diusulkan untuk mengetahui arah dampak pada kedua variabel tersebut.

### **5.3.2. Saran Praktis**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara social dominane orientation dengan ageism pada karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z. Berdasarkan hasil tersebut. untuk praktisi psikologi. disarankan agar dapat berperan dalam memfasilitasi program yang mendorong interaksi positif antargenerasi. guna meningkatkan toleransi pada karyawan. Hal ini bertujuan untuk menurunkan kecenderungan Social Dominance Orientation (SDO). Dengan demikian. diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih menerima perbedaan dan memiliki rasa saling menghargai antar karyawan dari berbagai kelompok usia.