



7.81%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 23 JUL 2025, 8:28 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● CHANGED TEXT 7.81% ● QUOTES 0.02%

Report #27624575

28 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Indonesia kini mulai mengalami perubahan demografi yang signifikan di tempat kerja. Berdasarkan data Kemnaker (2024), Penduduk Usia Kerja pada periode 2024 sebanyak 214 juta orang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, (2024) menunjukkan jumlah penduduk di Indonesia, dengan usia produktif pada rentang usia 15-24 tahun sebanyak 18,4 juta orang, kemudian penduduk yang bekerja pada rentang usia 25-59 tahun sebanyak 106 juta orang. Klasifikasi yang dibuat oleh Badan Pusat Statistik, Generasi X mencakup individu yang lahir antara tahun 1965 hingga 1980, dengan rentang usia saat ini 44 hingga 59 tahun. **22** Generasi Y, atau Milenial, ialah individu yang lahir pada rentang tahun 1981 hingga 1996, yang saat ini berusia 28 hingga 43 tahun. Sementara itu, Generasi Z terdiri dari mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dengan usia saat ini berkisar antara 12 hingga 27 tahun (Putri, 2024). Dengan hadirnya berbagai Keberagaman generasi di dunia kerja turut memunculkan dinamika dan tantangan tersendiri. Akir-akhir ini, kekhawatiran muncul di kalangan Generasi X dan Y atas kehadiran Gen Z di dunia kerja, karena mereka dianggap minim pengalaman serta kurang soft skill dan hard skill, sulit mengatur beban kerja, sering terlambat, dan tidak tampil profesional (Anjani, 2024). Sekitar 17% pimpinan perusahaan menilai Gen Z sulit diatur, sementara setengahnya menyebut mereka kurang motivasi, bahkan banyak Gen Z yang melawan tekanan kerja dengan aksi

diam-diam hingga unjuk rasa (Sarwindaningrum, 2024). Situasi ini memicu keraguan terhadap etos kerja, kemampuan komunikasi, dan kesiapan Gen Z dalam dunia profesional, hingga banyak perusahaan memecat pekerja Gen Z hanya dalam hitungan bulan (Sarwindaningrum, 2024). Akibatnya, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat sekitar 9,9 juta penduduk muda Indonesia menganggur (Salsabilla, 2024). Saat ini banyak Gen Z yang menganggur akibat banyaknya perusahaan yang mulai enggan mempekerjakan mereka, 75% perusahaan mengaku lulusan perguruan tinggi yang mereka rekrut baru-baru ini tidak memuaskan (Sarwindaningrum, 2024). Adanya keraguan pada pekerja Gen X dan Y dalam mempekerjakan Gen Z akibat stereotip negatif terkait etos kerja, komunikasi, dan sikap kerja mencerminkan bentuk diskriminasi usia secara tidak langsung yang didorong oleh generalisasi dan prasangka terhadap karakteristik generasi tersebut. Istilah diskriminasi usia disebut sebagai Ageism, menurut Dominic Abrams dan Swift, (2015), Ageism adalah stereotip dan diskriminasi terhadap orang-orang berdasarkan usia mereka. Schmitz et al., (2024) menyebutkan bahwa diskriminasi usia (Ageism) yang dirasakan ditemukan dapat mengurangi keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi di antara pekerja yang lebih muda, sekaligus meningkatkan gangguan dan keseimbangan kehidupan kerja.

2 Diskriminasi di tempat kerja dapat menghambat kemajuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan karena kinerja mereka dipengaruhi oleh tingkat stres dan kekhawatiran yang mereka alami (Ananta et al., 2024). Ketika individu merasa diperlakukan secara adil, dihargai, dan didukung, terlepas dari latar belakang mereka, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah (Ananta et al., 2024). Ada dua jenis diskriminasi menurut Saludung et al., (2019), yakni diskriminasi secara langsung dan diskriminasi secara tidak langsung. 2 Jenis diskriminasi langsung melibatkan pembatasan terhadap jenis pekerjaan, dan lainnya. Diskriminasi tidak langsung, merupakan diskriminasi yang terjadi melalui kebijakan atau prosedur yang secara tidak langsung menghalangi akses atau kesempatan bagi individu atau kelompok tertentu (Saludung et al., 2019). Dampak dari

diskriminasi langsung maupun tidak langsung di tempat kerja, seperti dijelaskan oleh Saludung et al. (2019), dapat menciptakan lingkungan yang tidak inklusif dan cenderung mengabaikan kontribusi generasi muda, yang selaras dengan orientasi dominasi sosial (SDO) karena sama-sama berakar pada penerimaan terhadap hierarki dan ketimpangan antar kelompok. Penelitian yang dilakukan oleh Schmitz et al., (2024), menyatakan bahwa Ageism terhadap Karyawan Gen Z berkaitan dengan Social Dominance Orientation (SDO) yang mencerminkan dukungan terhadap hierarki sosial. Individu dengan SDO tinggi kurang menghargai kesetaraan antar individu, sehingga Karyawan Gen Z lebih cenderung dipandang rendah atau tidak dihargai dibandingkan pekerja yang lebih tua (Schmitz et al., 2024). Hal tersebut dapat diatasi dengan membangun lingkungan kerja yang inklusif memungkinkan setiap karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan diakui kontribusinya. Sebaliknya, budaya yang tidak inklusif dapat memicu ketegangan, diskriminasi, dan marginalisasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Hanafi et al., 2025). Social Dominance Orientation (SDO) adalah suatu dimensi sosial-emosional yang menunjukkan sejauh mana seseorang mendukung konsep hierarki antara kelompok-kelompok dalam masyarakat atau dominasi kelompok tertentu atas kelompok lainnya (Macchia & Radke, 2016). SDO 7 membagi SDO menjadi dua dimensi, yaitu SDO-D yang berfokus pada dominasi terang- terangan, dan SDO-E yang berfokus pada ketimpangan sosial yang dipertahankan secara halus (Ho et al., 2015). Social Dominance Orientation (SDO) merupakan indikator sejauh mana seseorang mendukung ketimpangan antar kelompok sosial, dan telah diketahui berperan penting dalam membentuk sikap, perilaku, serta interaksi antar kelompok (Ho et al., 2015). SDO memprediksi berbagai sikap dan ideologi yang mendukung hierarki, termasuk prasangka terhadap kelompok luar berstatus rendah, serta berbagai kecenderungan sosial-psikologis lainnya (Macchia & Radke, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa selain mempengaruhi sikap terhadap kelompok sosial SDO juga dapat memprediksi respons terhadap kelompok minimal dan kebijakan

sosial baru (Sidanius et al., 2013). Dari segi kausalitas, SDO telah terbukti berdampak pada sikap antar kelompok, perilaku, dan kepribadian, hingga empat tahun ke depan, artinya SDO bukan sekadar sikap sesaat, tapi merupakan faktor psikologis yang kuat dan berjangka panjang dalam membentuk cara seseorang berinteraksi dengan dunia sosial (Sidanius et al., 2013). Dengan demikian, SDO berperan penting dalam memahami dinamika sosial dan pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku individu dalam konteks antar kelompok. Literatur yang secara spesifik membahas terkait social dominance orientation dalam konteks dunia kerja serta keterkaitannya dengan ageism atau diskriminasi berbasis usia di lingkungan kerja masih minim dan jarang menjadi fokus penelitian. Terdapat studi yang meneliti terkait SDO di Indonesia oleh Suryana et al., (2024) yakni meneliti Orientasi Dominasi Sosial (SDO) guna mengukur tingkat intoleransi di antara kelompok tertentu. Penelitian ini meneliti hubungan antara Social Dominance Orientation (SDO) dan intoleransi politik pada 265 individu Islamis di Jabodetabek, dan hasilnya menunjukkan adanya korelasi positif, di mana semakin tinggi tingkat SDO, semakin tinggi pula intoleransi politik. Mengacu pada masih terbatasnya studi dan literatur yang membahas fenomena Social Dominance Orientation (SDO) dan ageism di Indonesia, peneliti melakukan wawancara awal sebagai data pelengkap serta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai SDO dan ageism yang terjadi di lingkungan kerja. Peneliti melakukan wawancara terhadap dua subjek generasi X dan Y untuk menggali fenomena terkait social dominance orientation dengan ageism . Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, kedua subjek menunjukkan sedikit perbedaan pandangan terkait dengan ketidaksetaraan, dominasi suatu kelompok dan hirarki sosial. Subjek 1 cenderung menerima hirarki dan kesenjangan di tempat kerja sebagai hal yang wajar dan perlu untuk menjaga ketertiban dan efektivitas organisasi, serta melihat perbedaan status sebagai cerminan tanggung jawab dan pengalaman yang berbeda. Sementara itu, Subjek 2 masih mengakui pentingnya struktur, namun lebih kritis terhadap

ketimpangan yang membatasi akses terhadap kesempatan berkembang, dan lebih menekankan pentingnya keadilan, fleksibilitas, serta kesetaraan dalam peluang, bukan kesamaan posisi. Keduanya menghargai sistem yang terorganisir, namun Subjek 2 lebih mendorong pendekatan yang adaptif dan kolaboratif dalam dinamika kerja. Terkait dengan adanya stereotipe yang mengarah pada perilaku diskriminasi dari generasi sebelumnya terhadap Generasi Z di lingkungan kerja. Subjek 1 dan Subjek 2, meskipun berasal dari latar belakang dan lokasi berbeda, memiliki penilaian yang serupa terkait karakteristik negatif Generasi Z sebagai karyawan. Kedua subjek menilai bahwa karyawan Generasi Z cenderung kurang disiplin dan profesional saat bekerja, rentan terhadap tekanan kerja dan kurang mampu mengelola stres dengan baik, Gen Z juga dinilai kurang menunjukkan komitmen dalam hal pengorbanan waktu dan tenaga serta tidak menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal di saat bekerja. Hal ini mengindikasikan stereotipe dari generasi sebelumnya terhadap Generasi Z berakar pada perbedaan gaya kerja, ekspektasi, dan nilai-nilai profesionalisme di tempat kerja, yang dianggap lebih unggul pada generasi sebelumnya dibandingkan Generasi Z. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Schmitz et al. (2024), dengan sampel sebanyak 154 peserta dari AS dan Portugal yang berusia antara 19 hingga 71 tahun, dengan usia rata-rata 42 tahun. Semua peserta memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDO berkorelasi paling kuat dengan dimensi youngism yakni kerendahan hati-penghormatan ($r = .20, p < .001$), kemudian memiliki korelasi yang kurang kuat namun masih signifikan dengan dimensi loyalitas kepemilikan ($r = .11, p = .011$), dan tidak signifikan sama sekali dengan dimensi Vitalitas Inovasi ($r = -.04$). Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Henry et al., (2019), dengan total sampel sebanyak 407 peserta yang mewakili 49 negara bagian dan teritori AS dengan usia peserta berkisar antara 18 hingga 77 tahun. Studi ini berupaya memahami faktor-faktor psikologis yang dapat berkontribusi pada

pengembangan dan dukungan sistem kepercayaan diskriminasi terhadap seseorang berdasarkan usia mereka. Melalui studi secara nasional online, partisipan menyelesaikan survei mengenai keyakinan ageist, gaya epistemologis yakni keyakinan tentang apa itu pengetahuan dan bagaimana diperoleh, orientasi dominasi sosial (SDO), dan otoritarianisme sayap kanan (RWA) yakni sikap yang mencerminkan kepatuhan pada otoritas, penolakan terhadap kelompok berbeda, dan menjunjung nilai-nilai tradisional. Hasil menunjukkan bahwa ketiga faktor ini (RWA, SDO, dan Gaya epistemologi yakni realisme naif) memiliki hubungan positif dengan Ageism. Dengan demikian, salah satu dari keseluruhan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara SDO dan ageisme berdasarkan skor korelasi bivariat ($r=0.378$, $p<0.01$). Artinya, semakin kuat sikap dominasi sosial, semakin besar kemungkinan seseorang mendiskriminasi orang berdasarkan usia. Penelitian ini memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dua penelitian sebelumnya. Meskipun studi sebelumnya, seperti Schmitz et al. (2024) dan Henry et al., (2019), telah meneliti hubungan antara Social Dominance Orientation (SDO) dan ageism di lingkungan kerja, namun keduanya memiliki keterbatasan dalam hal karakteristik subjek. Subjek yang digunakan dalam penelitian-penelitian tersebut merupakan individu yang bekerja secara umum, tanpa mempertimbangkan kelompok usia tertentu. Akibatnya, temuan yang dihasilkan belum mampu merepresentasikan dinamika ageism secara spesifik berdasarkan kelompok usia pelaku diskriminasi. Penelitian ini secara spesifik memfokuskan subjek pada kelompok usia tertentu, yaitu karyawan Generasi X dan Y, guna untuk mengatasi keterbatasan tersebut, dan mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara SDO dan ageism berdasarkan perbedaan usia pekerja. Dengan demikian, penelitian ini menitikberatkan pada analisis korelasi SDO dan ageism dengan mempertimbangkan kriteria usia yang lebih terarah, yaitu Generasi X dan Y sebagai subjek utama penelitian.

1.2 Rumusan Masalah Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara Social Dominance Orientation dengan Ageism pada Karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z”

Penelitian Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan melihat adanya hubungan antara Social Dominance Orientation dengan Ageism pada Karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z. 12 34 1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua manfaat, antara lain: 1.4 1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan literatur, yang dapat memberikan kontribusi penting bagi perkembangan ilmu Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Sosial dan Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan Social Dominance Orientation dan Ageism

. 1.4.2 Manfaat Praktis Penelitian ini mengidentifikasi korelasi antara SDO dan diskriminasi usia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dan praktisi psikologi dalam merancang program intervensi yang lebih efektif untuk mengatasi Ageism (diskriminasi usia) dengan memahami keterkaitannya dengan social dominance orientation .

Program tersebut, mencakup pelatihan yang mengangkat tema toleransi. 17 35 BAB II

TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Ageism 2.1 1 Definisi Ageism Definisi dan konsep ageism telah berubah selama bertahun-tahun. Istilah ageism pertama kali diperkenalkan oleh gerontologis dan psikiater Robert Butler, (1969) “ age discrimination or age-ism, prejudice by one age group toward other age groups “ (Robert Butler, 1969, p. 243). Konsep teori ageism Robert Butler, (1969) telah digunakan secara luas untuk merujuk pada prasangka dan diskriminasi terhadap orang tua. Kemudian definisi tersebut sejalan dengan konsep ageism milik Iversen et al., (2009) “ ageism is defined as negative or positive stereotypes, prejudice and/ or discrimination against (or to the advantage of) elderly people on the basis of their chronological age or on the basis of a perception of them as being ‘old’ or ‘olderly’ (Iversen et al., 2009, p. 15) yang menganut konsep ageism satu arah, yakni diskriminasi usia pada orang tua. Kedua teori tersebut, berbeda dengan konsep ageism milik Schmitz et al. (2024) “ ageism is defined as a set of negative or positive stereotypes , prejudices and/or discrimination against (or in favor of) younger or older people, based on their classification as young or old (Schmitz et al.

2024, p. 16). Berdasarkan definisi tersebut, Schmitz et al. (2024) memberikan konsep ageism yang berbeda, yakni merupakan serangkaian stereotip negatif atau positif, prasangka dan/atau diskriminasi melawan (mendukung) orang yang lebih muda atau lebih tua, berdasarkan klasifikasinya menjadi muda atau tua. Peneliti menggunakan konsep teori Schmitz et al. (2024) untuk menjelaskan ageism dikarenakan teori ini mengadopsi perspektif dua arah tentang diskriminasi usia, yang membedakannya menjadi usia tua dan usia muda dan berfokus pada proses psikologis sosial ageisme di tempat kerja. Dengan demikian, konsep teori Schmitz et al., (2024) juga memberikan ruang untuk mempelajari hubungan antar kelompok usia, termasuk diskriminasi yang dialami oleh generasi muda dan tidak hanya pada generasi yang lebih tua. Peneliti menilai bahwa definisi ini lebih sejalan dengan tujuan penelitian yang ingin meneliti diskriminasi yang dilakukan oleh kelompok usia tua terhadap kelompok usia muda (Generasi Z). Peneliti tidak menggunakan konsep teori Butler, (1969) dan Iversen et al., (2009) dikarenakan definisi kedua teori tersebut memiliki batasan usia tidak relevan dengan penelitian, sebab berfokus pada diskriminasi yang diterima oleh orang tua atau kelompok usia lanjut. Kedua definisi ini menekankan pada pandangan negatif terhadap penuaan dan dampaknya pada orang dewasa yang lebih tua, sehingga kurang relevan untuk penelitian yang berfokus pada ageism pada usia muda, seperti Generasi Z.

2.2.2 Dimensi Ageism

Ageism terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu Humility- Deference, Loyalty-Belonging , dan Vitality Innovation , yang masing-masing berhubungan dengan aspek psikologis yang berbeda (Schmitz et al., (2024).

1. Humility-Deference Humility-Deference , berkaitan dengan harapan wajib untuk tidak menantang tatanan sosial alami di tempat kerja. Jenis ini mencakup seperti menghormati pekerja yang lebih tua, menerima dan mengikuti hierarki organisasi, serta mengakui kurangnya pengalaman dan menerima tugas-tugas sederhana.
2. Loyalty-Belonging Loyalty-Belonging , terkait dengan harapan untuk membuktikan bahwa seseorang dapat dipercaya,

berusaha untuk bersosialisasi di dalam organisasi, serta menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap tujuan organisasi. Jenis ini mencakup tema-tema seperti menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan Membuktikan keterikatan dalam organisasi. 3. Vitality Innovation Dimensi ketiga Vitality-Innovation , mencakup tema-tema seperti membawa sikap kerja yang dinamis, mengambil peran aktif, menunjukkan kompetensi teknologi, dan menunjukkan kreativitas. Karyawan Gen Z diharapkan menunjukkan atribut kompetensi yang biasanya dikaitkan dengan kelompok status yang lebih tinggi.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Ageism Karakteristik individu yang beragam yang terkait dengan pelaku atau target ageisme telah diidentifikasi Schmitz et al., (2024), sebagai berikut:

1. Accept and follow organizational hierarchy Menghormati struktur kepemimpinan dengan menerima arahan dan tidak mempertanyakan otoritas, serta mencerminkan sikap profesional yang sering diharapkan dari generasi muda. Hal ini menunjukkan kesiapan untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang seringkali menjadi ekspektasi terhadap pekerja muda.
2. Acknowledge inexperience and accept menial tasks Menerima keterbatasan pengalaman dengan bersedia menjalankan tugas-tugas sederhana atau berulang, serta menunjukkan sikap kooperatif dengan membantu rekan kerja saat dibutuhkan. Sikap ini mencerminkan kerendahan hati dan kesiapan untuk belajar, terutama pada tahap awal karier.
3. Prove belonging within the organization Menunjukkan kepercayaan diri dan berusaha untuk bersosialisasi dalam organisasi. Berinisiatif untuk terlibat aktif, membangun relasi kerja yang positif, dan menunjukkan bahwa dirinya layak menjadi bagian dari lingkungan kerja.
4. Demonstrate loyalty towards the organization Menunjukkan loyalitas dan komitmen jangka panjang dengan mengidentifikasi diri pada visi dan misi organisasi. Pada saat pekerja merasa terhubung dengan tujuan dan nilai organisasi, mereka akan cenderung, bertahan lebih lama, berdedikasi dan berkontribusi secara konsisten terhadap pencapaian tujuan bersama.
5. Demonstrate technological competence Memiliki kompetensi dan kenyamanan dalam menggunakan serta mempromosikan teknologi

terbaru. Kompetensi teknologi merujuk pada kemampuan individu dalam mengoperasikan, mengadopsi, dan mengadvokasi penggunaan alat serta platform digital terbaru.

6. Bring a dynamic work-attitude Faktor ini merujuk pada stereotip bahwa pekerja muda lebih antusias, energik, dan mampu mengikuti ritme kerja yang cepat, sehingga sering dianggap lebih unggul dibandingkan pekerja yang lebih tua dalam hal stamina dan semangat kerja.

7. Show creativity Kemampuan berpikir kritis dan kreatif memungkinkan pekerja muda menantang norma tradisional serta menghadirkan solusi inovatif. Sikap ini menunjukkan fleksibilitas dan daya saing, sehingga dapat mengurangi prasangka terhadap kemampuan generasi tertentu dalam dunia kerja.

8. Take an active role Bersikap proaktif dan secara mandiri menangani tugas serta hambatan terkait pekerjaan. Faktor ini mencerminkan harapan terhadap pekerja untuk bersikap proaktif dan mandiri.

2.2 Social Dominance Orientation

2.2.1 Definisi Social Dominance Orientation

Social Dominance Orientation menurut Pratto et al., (1994) , dijelaskan sebagai " the extent to which one desires that one's in- group dominate and be superior to out-groups (Pratto et al., 1994, p. 742) yang merupakan tingkat keinginan individu agar kelompoknya memiliki dominasi atau kekuasaan dan posisi yang lebih tinggi dibandingkan kelompok lain. Masih sejalan dengan definisi Ho et al., (2015), yang mendefinisikan Social Dominance Orientation sebagai " individual differences in the preference for group based hierarchy and inequality (Ho et al., 2015, p. 1003). **8** Definisi milik Ho et al., (2015) merupakan konseptualisasi dan pengukuran yang baru dari orientasi dominasi sosial yakni merupakan perbedaan preferensi individu terhadap hierarki dan ketidaksetaraan berbasis kelompok. Kedua teori tersebut berbeda dengan milik Duckitt dan Sibley, (2017) yang menyatakan bahwa " SD O is defined as a competition-driven attitudinal expression of the values or motivational goals of power, dominance, and superiority (Duckitt dan Sibley, 2017, p. 190). Duckitt memandang bahwa kepribadian keras cenderung melihat dunia sebagai hutan yang sangat kompetitif di mana yang kuat menang dan yang lemah kalah, dan pandangan ini cenderung

mengaktifkan tujuan motivasi kekuasaan, dominasi, dan superioritas atas orang lain, yang pada gilirannya diekspresikan dalam SDO yang tinggi. Peneliti memilih teori Ho et al., (2015) sebagai dasar teori untuk penelitian ini karena memberikan konseptualisasi dan pengukuran yang lebih baru dan holistik tentang SDO dari teori P ratto et al., (1994).

Teori Ho et al. (2015) mengembangkan SDO dalam dua dimensi, SDO-D (Dominance) dan SDO-E (Egalitarianism), yang lebih mencakup dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang preferensi individu terhadap hierarki dan ketidaksetaraan sosial. Oleh karena itu, peneliti menilai bahwa teori Ho et al., (2015) lebih menyeluruh dan relevan untuk konteks penelitian terkait Social Dominance Orientation saat ini. 2.2

4 8 19 2

Dimensi Social Dominance Orientation Social Dominance Orientation memiliki dua dimensi, yaitu dominasi (SDO-D) dan egalitarian (SDO-E) (Ho et al., 2015). 1.

Social Dominance Orientation – Dominance (SDO-D) SDO-D mencerminkan kecenderungan individu untuk mendukung sistem sosial yang memungkinkan kelompok berstatus tinggi secara langsung mendominasi dan menekan kelompok yang memiliki status lebih rendah. Dengan demikian, SDO-D mendukung pemeliharaan hierarki yang menindas secara aktif, bahkan melalui kekerasan, di mana kelompok berstatus tinggi mendominasi dan mengontrol hak-hak kelompok berstatus rendah. 2. Social Dominance Orientation – Egalitarianism (SDO-E) SDO-E merepresentasikan penolakan terhadap kesetaraan antar kelompok, didukung oleh jaringan keyakinan dan kebijakan sosial yang secara halus memperkuat hierarki. Berbeda dengan SDO-D, sikap dan kebijakan yang diprediksi oleh SDO-E umumnya tidak melibatkan konfrontasi fisik atau kekerasan secara terbuka; SDO-E cenderung lebih halus dan mendukung akses antar kelompok yang berbeda terhadap kekuasaan dan sumber daya tanpa perlu dominasi atau penindasan secara terang-terangan.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Social Dominance Orientation 1. Personality Ho et al., (2015) mengembangkan teori mengenai struktur bidimensional SDO dengan menyajikan bukti pertama tentang faktor kepribadian yang dapat dipisahkan untuk setiap subdimensi. Dengan kata lain, individu

yang cenderung mendukung dominasi kelompok tertentu secara terang terangan memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda dibandingkan dengan individu yang lebih memilih ketidaksetaraan berbasis kelompok yang lebih halus.

2. Social Ideologies Social dominance orientation berkaitan dengan dukungan terhadap ideologi yang memperkuat atau mempertahankan hierarki sosial, seperti konservatisme politik, nasionalisme, seksisme, militerisme, dan keyakinan lainnya yang mendukung ketidaksetaraan sosial di berbagai budaya (Ho et al., 2015).

2.3 Kerangka Berpikir Kesenjangan antar generasi di tempat kerja akhir-akhir ini menjadi isu utama di mana Generasi yang lebih tua cenderung memegang nilai-nilai hierarki, senioritas, dan loyalitas. Lain halnya dengan generasi muda yang sering menghadapi stereotip negatif yang mengarah pada perlakuan diskriminatif, seperti dianggap malas, kurang kolaboratif, terlalu selektif dalam pekerjaan, serta memiliki etos kerja dan kemampuan komunikasi yang buruk. Hal tersebut berdampak pada keterlibatan dan kesempatan kerja Gen Z, yang kerap dibatasi dalam partisipasi, seperti dalam diskusi, pengambilan keputusan, pemberian ide, bahkan mengalami pengucilan atau pemecatan. Fenomena ini mencerminkan dinamika ketegangan antar generasi yang tidak sehat, yang berpotensi mengganggu keharmonisan dan produktivitas organisasi. Diskriminasi yang didasari oleh stereotip negatif terhadap Gen Z dapat dipahami melalui Social Dominance Orientation (SDO). SDO merupakan suatu dimensi sosial-emosional yang menunjukkan sejauh mana seseorang mendukung konsep hierarki antara kelompok-kelompok dalam masyarakat, atau dominasi kelompok tertentu atas kelompok lainnya (Macchia & Radke, 2016). Individu dengan tingkat SDO yang tinggi cenderung memandang dunia secara hierarkis, menilai kelompok lain berdasarkan posisi sosial mereka, dan mendukung ketimpangan sosial di mana kelompok berstatus tinggi dianggap dominan (Arifianto 2017). Dalam konteks penelitian ini, Generasi X dan Y memiliki espektasi pada Generasi Z untuk patuh dan menghormati struktur yang ada. Ketika ekspektasi ini tidak terpenuhi, individu dengan SDO tinggi cenderung

membentuk stereotip negatif yang dapat berkembang menjadi diskriminasi. Dengan demikian, SDO berperan penting dalam memahami dinamika sosial dan pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku individu dalam konteks antar kelompok, termasuk perilaku diskriminatif yang terjadi dalam hubungan antargenerasi. Perlakuan diskriminatif yang didasarkan pada usia, merupakan bentuk nyata dari ageism. **21** Ageism diartikan sebagai stereotip, prasangka, dan diskriminasi yang ditujukan kepada orang lain atau diri sendiri berdasarkan usia mereka. Menurut World Health Organization (2021), berbagai karakteristik individu telah diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi seseorang menjadi pelaku maupun target dari ageism. Dalam dunia kerja, ageism dapat muncul dalam bentuk asumsi negatif terhadap kapasitas fisik, mental, dan kompetensi sosial seseorang berdasarkan usianya. Tidak hanya pada usia tua, ageism juga dapat menargetkan individu muda. Dengan demikian, Ageism terhadap karyawan Gen Z dapat dijelaskan melalui peran Social Dominance Orientation (SDO). Individu dengan orientasi dominasi sosial (SDO) yang tinggi cenderung memandang dunia sebagai tempat yang terbagi secara hierarkis, di mana kelompok tertentu dianggap lebih superior daripada kelompok lain, yang kemudian mendorong pembentukan sikap diskriminatif terhadap kelompok yang dianggap berada dalam posisi lebih rendah dalam hierarki sosial. Karena ageism juga merupakan bentuk diskriminasi berbasis status kelompok (dalam hal ini usia), maka individu dengan SDO tinggi cenderung lebih menerima atau bahkan mendukung perilaku ageist. Oleh karena itu, peneliti menduga adanya hubungan antara Social Dominance Orientation dengan Ageism pada Karyawan Gen Z, yakni apabila Social Dominance Orientation nya tinggi, maka Ageism pada karyawan Gen Z juga semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan demikian, peneliti berusaha untuk mengidentifikasi korelasi antara mengenai Social Dominance Orientation dengan Ageism pada Karyawan Gen Z. Kerangka berpikir diilustrasikan pada Gambar 2.1. Social Dominance Orientation Gambar 2 .1 Ilustrasi Kerangka Berpikir 2.4 Hipotesis Penelitian a. H0: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Social

Dominance Orientation (SDO) dengan Ageism pada Karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z. b. Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara Social Dominance Orientation (SDO) dengan Ageism pada Karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z.

3 7

Diskriminasi Usia (Ageism) BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Pendekatan

Penelitian Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang didasarkan pada perhitungan variabel subjek atau partisipan untuk memperoleh nilai berupa angka (numerik), yang kemudian dianalisis dengan statistik untuk memperoleh kesimpulan dan hasil (Gravetter & Forzano, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan

korelasional yang bertujuan untuk melihat keterkaitan antara dua variabel yang diteliti (Gravetter & Forzano, 2019). Dengan demikian, penelitian ini melihat hubungan antara Social Dominance Orientation dengan Ageism pada karyawan Gen X dan Gen Y terhadap karyawan Gen Z. 3.2

Variabel Penelitian Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu Social Dominance Orientation dan Ageism. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara kedua variabel tersebut pada karyawan generasi X dan Y terhadap rekan kerja mereka dari generasi Z. 3.2.1 Definisi Operasional Variabel Social Dominance Orientation Secara

operasional, social dominance orientation didefinisikan berdasarkan total skor alat ukur SDO 7 (Arifianto, 2017). Dalam penelitian ini, indikator pengukurannya ditunjukkan melalui skor pada skala SDO 7,

semakin tinggi skor pada skala Social Dominance Orientation (SDO 7) Scale, maka akan semakin tinggi kecenderungan individu mendukung ketimpangan sosial yang sedang terjadi. 3.2.2 Definisi Operasional

Variabel Ageism Variabel Ageism secara operasional didefinisikan berdasarkan total skor pengukuran instrumen pengukuran Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) yang mengukur 3 dimensi yaitu Humility-Deference, Loyalty-Belonging dan Vitality Innovation (Schmitz et al., 2024).

Indikator pengukuran dalam penelitian ini adalah semakin tinggi skor Workplace Ambivalent Youngism (WAYS), maka semakin tinggi preskriptif stereotip individu yang dapat memprediksi Ageism. 3.3 Populasi dan

Sampel Pada penelitian ini yang menjadi target populasi adalah Gen X dan Y yang berusia 25-59 tahun di Indonesia. Peneliti menggunakan data populasi jumlah Gen X dan Y di Indonesia yang bekerja yakni sebanyak 106 juta orang. Populasi tersebut dipilih sebagai sampel yang dapat mewakili.

29 Untuk menentukan besaran sampel penelitian, digunakan tabel oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2019). Berdasarkan tabel, pengambilan sampel sebesar 5% dari populasi yang berjumlah sekitar 106.227.027 subjek, yang menjadi partisipan penelitian sebanyak 386 subjek. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 386 responden dari generasi X dan Y.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik convenience sampling, yang termasuk dalam jenis non-probability sampling. Convenience sampling merupakan metode pengambilan sampel yang didasarkan pada tersedianya partisipan yang dapat memberikan jawaban dalam suatu penelitian (Gravetter & Forzano, 2019).

3.3.1 Karakteristik Subjek Penelitian Karakteristik partisipan yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi: a. Penelitian ini melibatkan karyawan yang berasal dari Generasi X dan Y sebagai subjek penelitian, dengan rentang usia 28–59 tahun. Berdasarkan Santrock, (2011) rentang usia tersebut termasuk dalam tahap perkembangan early adulthood , yang berlangsung dari awal usia 20-an hingga akhir usia 30-an, serta middle adulthood , yang mencakup usia sekitar 40 hingga 60 tahun. Pemilihan rentang usia tersebut didasarkan pada temuan dari berbagai studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Schmitz et al. (2024) dan Henry et al. (2019), yang umumnya meneliti diskriminasi usia pada pekerja secara umum tanpa membedakan kelompok usia secara spesifik. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus memfokuskan subjek pada kelompok usia yang lebih tua, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai korelasi antara Social Dominance Orientation (SDO) dan ageism terhadap pekerja berusia lebih muda. b. Karakteristik sampel ditetapkan bekerja dengan karyawan Gen Z minimal enam bulan untuk memastikan adanya interaksi yang cukup. Hal ini sejalan dengan konsep the contact space , Afandi et al. (2021)

yang merupakan pengembangan dari teori kontak menyoroti pentingnya interaksi yang aktif dan saling mengenal dalam lingkungan kerja guna membangun pemahaman antar kelompok dan mengurangi konflik. Durasi tersebut menjamin paparan sosial yang konsisten, sehingga penilaian terhadap Gen Z lebih valid.

3.4 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian Social Dominance Orientation (SDO 7) Scale dan The Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS).

3.4.1 Deskripsi Instrumen

Social Dominance Orientation (SDO 7) Scale

Social Dominance Orientation (SDO 7) Scale merupakan alat pengukuran guna mengukur orientasi dominasi social, yakni perbedaan individu dalam preferensi hierarki dan ketidaksetaraan berbasis kelompok yang dikembangkan oleh Ho et al., (2015) yang kemudian diadaptasi oleh Arifianto (2017) ke bahasa indonesia. Alat ukur SDO 7 terdiri dari 16 aitem dengan dua dimensi, dapat dilihat pada Tabel 3.1. Instrumen SDO7 disusun dalam format skala Likert dengan tujuh tingkat respons, dimulai dari angka (1) “Sangat Menolak”, (2) “Menolak”, (3) “Agak Menolak”, (4) “Netral”, (5) “Agak Mendukung”, (6) “Mendukung” dan (7) “Sangat Mendukung”. Sebelumnya, Arifianto (2017) telah melakukan pengujian validitas menggunakan construct validity. Hasil analisis mengindikasikan bahwa instrumen adaptasi SDO7 memenuhi kriteria validitas.

4 Pengujian reliabilitas menggunakan internal consistency dari alat ukur adaptasi SDO 7, hasil uji reliabilitas secara keseluruhan menunjukkan skor Cronbach alpha sebesar 0,898 yang berarti bahwa adaptasi alat ukur SDO 7 memiliki reliabilitas yang baik karena 89,8 persen dari varians adalah true score, dan 10,2 persen merupakan error.

9 11 15 Hal ini dapat dikatakan bahwa Social Dominance Orientation (SDO 7) Scale merupakan alat ukur yang reliabel. Skor pada alat ukur Social Dominance Orientation (SDO7) diperoleh dengan menjumlahkan nilai dari masing-masing aitem yang telah direspons oleh partisipan. Skor total yang lebih tinggi mencerminkan tingkat dukungan individu yang lebih besar terhadap ketimpangan sosial yang ada, seperti mendukung adanya hirarki dan ketidaksetaraan, dan sebaliknya. Contoh aitem

pada alat ukur SDO 7 yaitu “Beberapa kelompok seharusnya tetap berada pada status sosial mereka masing-masing. Tabel 3.1 Blueprint Alat Ukur Social Dominance Orientation (SDO7) Dimensi Indikator Nomor Aitem Jumlah Item Social Dominance Orientation – Dominance (SDO-D) Penolakan terhadap kesetaraan antar kelompok melalui upaya dukungan aktif dalam mempertahankan status tinggi suatu kelompok. 1, 2, 3, 4 Penolakan terhadap kesetaraan antar kelompok melalui dukungan terhadap hierarki sosial yang mengizinkan dominasi kelompok berstatus tinggi atas kelompok berstatus rendah. 5*, 6*, 7*, 8* Social Dominance Orientation – Egalitarianism (SDO-E) Penolakan terhadap kesetaraan antar kelompok, melalui kebijakan atau keyakinan yang mendukung hierarki status kelompok. 9, 10, 11, 12 Penolakan terhadap kesetaraan antar kelompok dengan tidak memberikan kesempatan yang setara bagi semua kelompok dalam masyarakat. 13*, 14*, 15*, 16* Total 16* Unfavorable items

3.4.2 Deskripsi Instrumen The Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) The Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) merupakan Sebuah pengukuran yang mengkaji stereotip usia preskriptif terhadap pekerja yang lebih muda. Mengingat bahwa Ageism sebagian besar berakar pada apa yang diyakini orang tentang kelompok usia tertentu, stereotip khususnya penting untuk memahami Ageism. Dalam konteks ini, meneliti stereotip preskriptif, yaitu, apa yang “seharusnya” dilakukan orang sangatlah penting karena stereotip tersebut memiliki kekuatan cara satu kelompok melakukan kontrol sosial terhadap kelompok lain. Skala WAYS mencerminkan ekspektasi ambivalen yang diarahkan kepada pekerja yang lebih muda. Terkadang Karyawan Gen Z diharapkan untuk menunjukkan perilaku status rendah (misalnya, pekerja yang lebih muda tidak boleh mempertanyakan arahan dari atasan), dan di waktu lain mereka juga harus menunjukkan perilaku yang lebih agresif dan tegas yang biasanya diharapkan dari kelompok status yang lebih tinggi (misalnya, pekerja yang lebih muda harus menunjukkan dan mengambil inisiatif). Alat ukur ini yang dikembangkan oleh (Schmitz et al., 2024) yang terdiri dari 26 aitem yang dapat dilihat pada Tabel

3.2, terdiri dari tiga dimensi yaitu Humility-Deference, Loyalty-Belonging, dan Vitality Innovation. Alat ukur WAYS menggunakan skala Likert yang berisi enam pilihan jawaban dimulai dari angka (1) “Sangat Tidak Setuju”, (2) “Tidak Setuju”, (3) “Kurang setuju”, (4) “Agak Setuju”, (5) “Setuju” dan (6) “Sangat Setuju”. Schmitz et al (2023) telah mengevaluasi validitas alat ukur dengan pendekatan construct validity dan menguji reliabilitasnya melalui metode internal consistency, yang menghasilkan nilai Cronbach's alpha berkisar antara 0,79 hingga 0,90. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item dalam setiap tema memiliki keterkaitan yang kuat, sehingga WAYS dapat dianggap sebagai alat ukur yang valid dan reliabel. Item-item alat WAYS dihitung dengan menjumlahkan hasil skor yang diperoleh untuk setiap item. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, semakin tinggi stereotip perspektif individu yang dapat memprediksi ageism, dan sebaliknya.

Tabel 3.2 Blueprint Alat Ukur The Workplace Ambivalent Youngism Scale

Dimension	Sub-Dimension	Item Number	Item Count
Humility-Deference (HD)	Hierarchy Inexperience	8, 9, 10, 11, 21, 22, 23	7
	Loyalty	4, 3	2
	Belonging	12, 13, 14, 15, 16, 17	6
	Vitality-Innovation (VI)	5, 6, 7, 24, 25, 26, 18, 19, 20	9
Total		26	26

3.4.3 Pengujian Psikometri

Social Dominance Orientation (SDO 7) Scale

Pengujian psikometrik instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas yang signifikan. Sebanyak 37 partisipan yang memenuhi kriteria, yaitu individu dari Generasi X dan Y yang bekerja bersama Generasi Z, terlibat dalam pengujian. Setelah proses pengujian psikometrik, peneliti melakukan analisis data menggunakan perangkat lunak JASP 0.18.30.

a. Uji Validitas Social Dominance Orientation (SDO 7) Scale

Peneliti melakukan validitas alat ukur SDO melalui proses pengujian menggunakan construct validity. Pengujian dilakukan, sebab jika suatu tes digunakan untuk mengukur suatu konstruk tertentu, maka item-item dalam tes tersebut harus saling berhubungan (Shultz et al.,

2014). Construct validity dapat dilihat dengan mengkaji korelasi antara skor tiap aitem dengan skor total pada masing-masing dimensi yang diukur (Shultz et al., 2014). Peneliti menggunakan korelasi Pearson's untuk menganalisis hubungan antara skor item alat ukur SDO dan skor total pada setiap dimensi SDO 7 S yang dapat dilihat pada Tabel 3.3. Pada dimensi SDO-D, korelasi antar item berkisar antara -0,238 hingga 0,734, sementara skor total dimensi SDO-D menunjukkan korelasi yang baik dengan rentang nilai 0,330 hingga 0,782 ($p < 0,001$). Untuk dimensi SDO-E, korelasi antar item berada pada rentang -0,126 hingga 0,825, dan skor total dimensi SDO-E memiliki korelasi yang baik dengan nilai 0,314 hingga 0,811 ($p < 0,001$). Selain itu, korelasi antara total skor dan item pada masing-masing dimensi menunjukkan nilai yang baik, yaitu 0,656 ($p < 0,001$). Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa alat ukur SDO 7 S memiliki validitas yang baik.

Tabel 3.3 Uji Validitas Social Dominance Orientation (SDO7) Scale

Item	SDO-D 1	SDO-D 2	SDO-D 3	SDO-D 4	SDO-D 5	SDO-D 6	SDO-D 7	SDO-D 8	TOTAL SDO-D
SDO-D 1	—	0,597**	0,423**	0,753	0,478**	0,591	0,698***	—	0,575**
SDO-D 2		—	0,139	0,034	-0,037	0,047	—	—	0,659***
SDO-D 3			—	0,037	0,047	—	—	—	0,782***
SDO-D 4				—	0,122	-0,138	0,215	0,213	0,769***
SDO-D 5					—	-0,011	-0,148	0,026	0,659***
SDO-D 6						—	0,110	—	0,782***
SDO-D 7							—	—	0,769***
SDO-D 8								—	0,769***
TOTAL SDO-D									0,575**
Item E9									0,659***
Item E10									0,782***
Item E11									0,769***
Item E12									0,769***
Item E13									0,769***
Item E14									0,769***
Item E15									0,769***
Item E16									0,769***
TOTAL SDO-E									0,314

litem D 5 D 6 D 7 D 8 SDO-D 5 — SDO-D 6 0,285 — SDO-D 7 0,176 0,298 — SDO-D 8 0,340* 0,351* 0,159 — TOTAL SDO-D 0,389* 0,421** 0,347* 0,330* Item E9 E10 E11 E12 SDO-E9 — SDO-E10 0,688** * — SDO-E11 0,587** * 0,413* — SDO-E12 0,485** 0,478** 0,387* — SDO-E13 -0,030 -0,052 0,003 0,214 SDO-E14 0,188 0,102 0,125 -0,126 SDO-E15 0,048 0,132 -0,063 0,124 SDO-E16 0,164 0,165 0,064 -0,095 TOTAL SDO-E 0,811** * 0,754*** 0,676*** 0,654*** Item E13 E14 E15 E16 SDO-E13 — SDO-E14 0,338* — SDO-E15 0,488** 0,517** — SDO-E16 0,460** 0,825*** 0,665*** — TOTAL SDO-E 0,314 0,429** 0,400* 0,463** *
 $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ Keterangan: D: SDO- Dominance E: SDO- Egalitarianism

b. Uji Reliabilitas Social Dominance Orientation (SDO 7) Scale Uji reliabilitas dilakukan dengan

pendekatan internal consistency melalui perhitungan Cronbach's alpha , mengingat instrumen terdiri atas sejumlah pernyataan dengan beberapa respons. Proses perhitungan dilakukan melalui aplikasi JASP 0.18.30, alat ukur Social Dominance Orientation (SDO 7) menunjukkan tingkat reliabilitas sebesar 0,813. Merujuk pada batasan koefisien reliabilitas Shultz et al., (2014), skor SDO 7 S dapat dikatakan reliabel dalam mengukur Social Dominance Orientation . c. Analisis Aitem Social Dominance Orientation (SDO 7) Scale Pengujian kualitas butir pada skala SDO7S dilakukan menggunakan teknik korelasi item-rest melalui bantuan aplikasi JASP versi 0.18.30. Teknik ini berfungsi untuk menilai sejauh mana tiap aitem mampu membedakan individu berdasarkan konstruksi yang diukur, dan dikenal juga sebagai uji diskriminasi aitem. Peneliti menetapkan ambang batas korelasi minimum sebesar 0,25 sebagai kriteria kelayakan aitem (Azwar, 2012). Hasil analisis ditampilkan pada Tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai korelasi pada aitem dalam alat ukur SDO berada dalam rentang 0,250 hingga 0,613, yang berarti seluruh aitem memiliki kemampuan diskriminatif yang baik terhadap konstruk yang diukur. Tabel 3.4 Analisis Aitem Alat Ukur Social Dominance Orientation (SDO7) Item

Item	Item-rest correlation
SDO-D 1	0,374
SDO-D 2	0,453
SDO-D 3	0,613
SDO-D 4	0,531
SDO-D 5	0,252
SDO-D 6	0,338
SDO-D 7	0,280
SDO-D 8	0,250
SDO-E 9	0,601
SDO-E 10	0,559
SDO-E 11	0,563
SDO-E 12	0,414
SDO-E 13	0,294
SDO-E 14	0,378
SDO-E 15	0,323
SDO-E 16	0,492

3.4.4 Pengujian Psikometri The Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) a. Uji Validitas The Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) Peneliti melakukan validitas alat ukur WAYS melalui proses pengujian menggunakan construct validity untuk melihat apakah ada keterikatan antara satu aitem dengan aitem yang lain (Shultz et al., 2014). Peneliti menggunakan korelasi Pearson's untuk menganalisis hubungan antara skor item alat ukur WAYS dan skor total pada setiap dimensi. Hasil koefisien korelasi antar aitem pada dimensi Humility-Deference alat ukur WAYS yang dapat dilihat pada Tabel 3.5 menunjukkan rentang skor

mulai dari -0,119 hingga 0,937. Hal ini menunjukkan bahwa setiap aitem memiliki skor yang signifikan. Kemudian koefisien korelasi antara skor total Humility-Deference dengan setiap aitem memiliki nilai yang baik sebesar 0,040 hingga 0,953 ($p < 0,001$). Tabel 3.5 Uji Validitas Dimensi Humility-Deference

Item	HD8	HD9	HD10	HD11	HD21	HD22	HD23	HD8
HD9	0,805***	—	HD10	0,778***	0,894**	—	HD11	0,858***
HD10	0,805***	—	HD11	0,858***	0,937*	—	HD21	0,698***
HD11	0,858***	0,937*	—	HD21	0,698***	0,705***	—	HD22
HD21	0,698***	0,705***	-0,645***	—	HD22	-0,119	-0,101	-0,044
HD22	-0,119	-0,101	-0,044	-0,047	0,006	—	HD23	0,667***
HD23	0,667***	0,758*	—	HD23	0,667***	0,758*	—	TOTAL
TOTAL	0,877***	0,934**	0,911***	0,953***	0,843**	0,04	0,854***	Ep < .05,

** $p < .01$, *** $p < .001$ Selanjutnya untuk dimensi

Loyalty-Belonging alat ukur WAYS dapat dilihat pada Tabel 3.6 menghasilkan korelasi antar aitem dengan rentang skor mulai dari -0,102 hingga 0,670. Hal ini menunjukkan bahwa setiap aitem memiliki skor yang signifikan. Lalu koefisien korelasi antara skor total Loyalty-Belonging yang dapat dilihat pada Tabel 3.6 dengan setiap aitem memiliki nilai yang baik sebesar 0,338 hingga 0,773 ($p < 0,001$). Tabel 3.6 Uji Validitas Dimensi Loyalty-Belonging

Item	LB12	LB13	LB14	LB15	LB16	LB17	TOTAL
LB12	—	LB13	0,152	—	LB14	0,670**	0,013
LB13	0,152	—	LB14	0,670**	0,013	—	LB15
LB14	0,670**	0,013	—	LB15	0,279	-0,102	0,529***
LB15	0,279	-0,102	0,529***	—	LB16	0,412*	0,073
LB16	0,412*	0,073	-0,457**	0,380*	—	LB17	0,151
LB17	0,151	0,030	0,257	0,255	-0,007	—	TOTAL
TOTAL	0,773**	0,500*	0,773***	0,542**	0,518**	0,338*	Ep < .05, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Dimensi Vitality-Innovation alat ukur WAYS dapat dilihat pada Tabel 3.7 menghasilkan korelasi antar aitem dengan rentang skor mulai dari -0,113 hingga 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa setiap aitem memiliki skor yang signifikan. Lalu koefisien korelasi antara skor total Vitality-Innovation dengan setiap aitem memiliki nilai yang baik sebesar 0,315 hingga 0,714 ($p < 0,001$). Selain itu, korelasi antara total skor dan item pada dimensi menunjukkan nilai yang baik, yaitu 0,656 ($p < 0,001$). Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa alat ukur WAYS memiliki validitas yang baik dan menunjukkan bahwa masing-masing aitem

dalam alat ukur WAYS adalah valid dan mampu mengukur individu pelaku

Ageism (diskriminasi usia). Tabel 3.7 Uji Validitas Dimensi

Vitality-Innovation Item VI1 VI2 VI3 VI4 VI5 VI6 VI7 VI1 — VI2

0,199 — VI3 0,362* 0,519*** — VI4 0,430** 0,607** * 0,454** —

VI5 0,305 0,203 - 0,528*** 0,304 — VI6 0,131 0,235 0,175 0,246

0,306 — VI7 0,174 0,161 0,304 0,094 0,009 -0,112 — VI18 0,289

0,368* 0,485** 0,552* ** 0,339* 0,471* * 0,25 2 VI19 0,220 0,388*

0,480** 0,524* ** 0,457* * 0,339* 0,16 7 VI20 0,379* 0,498** 0,364*

0,468* * 0,398* 0,243 0,07 7 VI24 0,434** -0,010 -0,024 0,025 0,030

0,098 0,11 3 VI25 0,477** 0,284 0,314 0,337* 0,192 0,116 0,24 9

VI26 0,258 0,423** 0,306 0,386* 0,167 0,218 - 0,03 7 TOTAL VI

0,590** * 0,624* ** 0,675*** * 0,714* ** 0,555* ** 0,457* * 0,31

5 Item VI18 VI19 VI20 VI24 VI25 VI26 VI18 — VI19 0,365* — VI20

0,566** * 0,255 — VI24 -0,133 0,171 0,183 — VI25 0,033 0,409*

0,147 0,630* ** — VI26 0,119 0,416* 0,254 0,514* * 0,609* ** —

TOTAL VI 0,623*** * 0,696* ** 0,628** * 0,415* 0,654* ** 0,643*** *

*Ep < .05, ** p < .01, *** p < .001 b. Uji Reliabilitas The

Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) Uji reliabilitas dalam

penelitian ini dilakukan dengan metode internal consistency menggunakan

Cronbach's alpha . Suatu alat ukur dianggap reliabel apabila nilai

koefisien alpha mencapai minimal 0,7 atau lebih 0,7 (Shultz et al., 2014).

Perhitungan nilai reliabilitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.18

30. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari aplikasi JASP

0.18.30, alat ukur The Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS)

menunjukkan tingkat reliabilitas sebesar 0,855. Maka dari itu, skor WAYS

dapat dikatakan reliabel dalam mengukur Ageism. c. Analisis Aitem The

Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) Analisis aitem-aitem pada

instrumen pengukuran WAYS dianalisis melalui aitem-rest correlation. Teknik

ini juga dikenal sebagai diskriminasi item. Tabel 3.8 Analisis Aitem

Alat Ukur The Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) Item Item-rest

correlation WAYS-F 1 (1) 0,277 WAYS-F 1 (2) 0,328 WAYS-F 1 (3)

0,510 WAYS-F 1 (4) 0,328 WAYS-F 2 (5) 0,302 WAYS-F 2 (6) 0,255 WAYS-F 2 (7) 0,275 WAYS-F 3 (8) 0,486 WAYS-F 3 (9) 0,619 WAYS-F 3 (10) 0,682 WAYS-F 3 (11) 0,654 WAYS-F 4 (12) 0,483 WAYS-F 4 (13) 0,622 WAYS-F 4 (14) 0,522 WAYS-F 5 (15) 0,267 WAYS-F 5 (16) 0,279 WAYS-F 5 (17) 0,289 WAYS-F 6 (18) 0,274 WAYS-F 6 (19) 0,321 WAYS-F 6 (20) 0,251 WAYS-F 7 (21) 0,536 WAYS-F 7 (22) 0,316 WAYS-F 7 (23) 0,433 WAYS-F 8 (24) 0,257 WAYS-F 8 0,269 Item Item-rest correlation (25) WAYS-F 8 (26) 0,290 Peneliti menggunakan standar skor 0,25 untuk menilai tingkat perbedaan antar item yang dianggap memuaskan (Azwar, 2019). Tabel 3.8 menyajikan hasil analisis butir pada alat ukur WAYS, dengan nilai korelasi berkisar antara 0,250 hingga 0,687. Hasil analisis item ini menunjukkan bahwa setiap item mampu secara efektif membedakan aitem-aitem sesuai dengan konstruk yang diukur.

32 36

3.5 Teknik Analisis Data 3.5 32 1 Statistik Deskriptif Peneliti

menggunakan dua teknik analisis data. Pertama, teknik statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran umum partisipan yang direkrut dalam penelitian ini, seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja, untuk menampilkan statistik deskriptif berdasarkan simpangan baku, rata-rata, minimum, dan maksimum. 3.5.2 Statistik Inferensial Teknik statistik inferensial penelitian tersapat uji asumsi, korelasi dan t-est independen. Uji asumsi dilakukan dengan menggunakan uji normalitas berdasarkan skor lebih besar atau lebih kecil dari 0,05 dengan menggunakan uji Shapiro-Wilk. Jika angka menunjukkan lebih dari $p > 0,05$ maka berarti data normal dan sebaliknya (Coolican, 2019). 24 Pengujian normalitas dilakukan untuk menentukan apakah analisis data sebaiknya menggunakan metode parametrik atau non-parametrik. Jika uji normalitas terpenuhi, dilakukan uji korelasi dengan menggunakan uji Pearson, sedangkan jika sebaliknya maka dilakukan analisis dengan menggunakan Spearman's rho (Gravetter & Forzano, 2019). Analisis korelasi digunakan untuk menilai serta menggambarkan keterkaitan antara dua variabel yang diteliti (Gravetter & Forzano, 2019). 3.6 Prosedur Penelitian Prosedur penelitian mencakup tahap

persiapan hingga pengolahan data. Penelitian ini dilaksanakan melalui serangkaian langkah berikut: a. Peneliti mulai mengumpulkan data responden yang dikumpulkan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Kuesioner di sebarakan secara online yang dibantu oleh aplikasi Google Form dengan menyebarkan linknya melalui aplikasi WhatsApp, Instagram, dan X. b.

11 Setelah itu, peneliti menggunakan Microsoft Excel untuk mengolah data dan melakukan skoring data responden. c. Selanjutnya, peneliti melakukan uji normality menggunakan uji Shapiro-Wilk . Jika nilai p yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, data dianggap memenuhi asumsi normalitas. d. Peneliti kemudian melakukan uji korelasi menggunakan Pearson's Correlation di JASP 0.18.30. Tujuan dilakukannya pengujian ini adalah untuk mengetahui atau melihat korelasi antara social dominance orientation dengan ageism dan seberapa besar hubungan antara kedua variabel tersebut. e. Peneliti juga melakukan analisis tambahan terhadap data demografi untuk memahami pola atau perbedaan antara kelompok subjek. f. Peneliti menginterpretasikan hasil pengolahan data yang disajikan dalam bentuk tabel, yang kemudian dijelaskan lagi dalam bentuk deskriptif. **1**

10 **BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN 4.1 Gambaran Umum Subjek** Penelitian Penelitian ini melibatkan partisipan dari dua kelompok generasi, yakni Generasi Y (berusia 28–43 tahun) dan Generasi X (berusia 44–61 tahun) yang merupakan pekerja di sektor formal dan bekerja bersama Generasi Z selama minimal enam bulan. Total responden yang berhasil dikumpulkan berjumlah 396 orang. Meskipun total responden yang mengisi kuesioner sebanyak 396 orang, hanya 389 data yang digunakan dalam analisis karena sebanyak 7 subjek tidak memenuhi kriteria karakteristik yang telah ditetapkan. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form, dengan periode pengumpulan data berlangsung dari bulan Februari hingga Mei 2025. **14** 4.1 **14** 1 Gambaran Responden Berdasarkan Data Demografis Data demografis yang diperoleh dalam penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, serta durasi bekerja bersama Generasi Z, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.1. **33** Mayoritas responden

berusia antara 28 hingga 43 tahun, yaitu sebanyak 289 orang (74,3%). Selain itu, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, dengan jumlah mencapai 215 orang atau sebesar 55,3% dari total responden. **18** Berdasarkan durasi bekerja bersama Generasi Z, sebagian besar responden menjawab telah bekerja selama lebih dari dua tahun, yaitu sebanyak 201 orang (52%).

Tabel 4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian (N=386) Karakteristik N Persentase Usia

28 - 43 Tahun 289 74,3% 44 - 61 Tahun 100 25,7% Jenis Kelamin

Laki-laki 174 44,7% Perempuan 215 55,3% Lama bekerja bersama Gen Z

1-2 tahun 187 48% Lebih dari 2 tahun 202 52% 4.2 Analisis Hasil Statistik Deskriptif 4.2

5 1 Gambaran Ageism Hasil analisis statistik deskriptif yang ditampilkan pada Tabel 4.2, menunjukkan bahwa gambaran mengenai Ageism pada responden ditunjukkan melalui skor rata-rata (mean) yang diperoleh dari total skor responden.

Skor mean teoritik variabel Ageism adalah sebesar ($\mu = 91$) dengan standar deviasi sebesar ($\sigma = 11,75$). Den

gan demikian, rentang nilai didapatkan berdasarkan perhitungan mean

teoritik ± 1 standar deviasi berada pada kisaran 102,75 hingga 79,25

(mean teoritik ± 1 SD). Sementara itu, nilai mean empirik yan

g diperoleh dari hasil penelitian adalah sebesar 128,23, yang berada

didasar dari rentang tersebut. Dilihat dari dimensi spesifik, dimensi

Humility-Deference memiliki mean empirik sebesar ($\mu_e = 32,53$), yan

g berada dalam rentang yang diharapkan antara 18,14 hingga 30,86 (μ

$= 24,5$, SD = 6,36). Pada dimensi Loyalty-Belonging menunjukkan mean empi

rik yang masuk dalam kategori tinggi, yaitu ($\mu_e = 29,55$), karena teta

p berada diatas rentang yang diharapkan antara 17,62 hingga 24,38 (

mean teoritik = 21, SD = 3,38). Sementara itu, dimensi Vitality-Innovat

ion menunjukkan mean empirik yang masuk dalam kategori tinggi, yaitu

($\mu_e = 66,14$), karena skor berada diatas dalam rentang berikut 39,8

9 hingga 51,11 (mean teoritik = 45,5, SD=5,61). **13** Hal ini menunjukkan bahwa

secara keseluruhan, disimpulkan bahwa tingkat ageism pada responden berada dalam kategori tinggi. Tabel 4.2 Gambaran Responden Variabel Ageism

Dimensi Mean Teoritik Mean Empirik Standar Deviasi Min Maks Total WAYS

91,0 128,23 11,75 50 156 Humility-Deference 24,5 32,53 6,36 14 42
 Loyalty-Belonging 21,0 29,55 3,38 9 36 Vitality Innovation 45,5 66,14
 5,61 16 78

4.2.2 Gambaran Social Dominance Orientation Gambaran mengenai social dominance orientation pada responden diperoleh berdasarkan nilai rata-rata (mean) dari total skor yang dikumpulkan. Hasil analisis statistik deskriptif ditampilkan pada Tabel 4.3. menunjukkan skor mean teoritik variabel SDO adalah sebesar ($\mu = 64$) dengan standar deviasi sebesar ($\sigma = 23,11$). Dengan demikian, rentang nilai sedang berdasarkan perhitungan mean teoritik ± 1 standar deviasi berada pada kisaran 87,11 hingga 40,89 (mean teoritik ± 1 SD). Sementara itu, nilai mean empirik yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebesar 66,87, yang berada di dalam rentang tersebut. Dilihat dari dimensi spesifik, dimensi SDO-D memiliki mean empirik sebesar ($\mu = 33,19$), yang masuk dalam kategori sedang, karena skor berada di tengah dalam rentang berikut 19,46 hingga 44,54 ($\mu = 32$, $SD = 12,54$). Sementara itu, dimensi SDO-E menunjukkan mean empirik yang masuk dalam kategori sedang, yaitu ($\mu = 33,68$), karena skor berada didalam rentang berikut 20,55 hingga 43,45 (mean teoritik=32, $SD = 11,45$).

13 25 Hasil menunjukkan bahwa secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa tingkat ageism pada responden berada dalam kategori sedang.

Tabel 4.3 Gambaran Responden Variabel Social Dominance Orientation

Dimensi	Mean	Standar Deviasi	Minima	Maksim	Teoritik	Empirik
Total SDO	64	23,11	40,89	87,11	64	66,87
SDO-D	32	12,54	19,46	44,54	32	33,19
SDO-E	32	11,45	20,55	43,45	32	33,68

4.3 Uji Asumsi

1 1 Hasil Uji Normalitas

Peneliti melakukan pengujian asumsi normalitas untuk menentukan jenis analisis korelasi yang sesuai digunakan dalam penelitian. Jika hasil uji menunjukkan data berdistribusi normal dengan nilai $p > 0,05$ sesuai kriteria dari Gravetter dan Forzano (2019), maka analisis korelasi dilakukan menggunakan Pearson's r .

1 30 Namun, jika data tidak berdistribusi normal, maka digunakan alternatif analisis korelasi Spearman's rho.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

SDO	Shapiro-Wilk	p-value
SDO	0,921	<0,001
WAYS	0,913	<0,001

Tabel 4.4 menunjukkan hasil uji

normalitas untuk variabel Social Dominance Orientation ($W = 0,921$, $p < 0,001$) dan variabel Ageism ($W = 0,913$, $p < 0,001$), hasil menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Peneliti telah melakukan upaya dengan mengeliminasi nilai outlier, namun langkah tersebut tidak memberikan perubahan yang signifikan. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk melanjutkan analisis menggunakan data awal sebelum menghilangkan outlier. Dengan mempertimbangkan distribusi data yang tidak normal, maka analisis korelasi dilakukan menggunakan teknik

non-parametric, yaitu Spearman's rho. 4.4 Analisis Utama 4.4.1

Hasil Uji Korelasi Analisis korelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Spearman's rho melalui aplikasi statistik JASP versi 0.18.3.0. Hasil dari uji korelasi tersebut disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil koefisien korelasi social dominance orientation dan ageism Spearman's Correlations Spearman's rho p SDO - WAYS 0,559

$< 0,001$ Hasil analisis korelasi menggunakan Spearman's rho menunjukkan bahwa Social Dominance Orientation dan Ageism berkorelasi positif yang kuat, $r(389) = 0,559$, $p < 0,001$. Mengacu batasan korelasi Cohen

, hubungan antar variabel dikategorikan lemah jika koefisiennya sekitar 0,10, sedang 0,30, dan kuat apabila mencapai 0,50 atau lebih

(Gravetter & Forzano, 2019). Hasil ini mendukung hipotesis penelitian

Hipotesis Nol (H_0) ditolak. 17 20 Artinya, semakin tinggi skor pada variabel social dominance orientation, semakin tinggi pula skor pada

variabel ageism, dan sebaliknya. 4.5 Analisis Tambahan Penelitian Peneliti

melakukan uji beda sebagai analisis tambahan dengan membedakan dua jenis kelompok yaitu berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja bersama gen

Z yaitu 1-2 tahun dan > 2 tahun. 31 Uji beda dilakukan menggunakan

independent sample t-test, dengan menggunakan software JASP 0.18.3.0. 4.5.1 Uji

Beda Variabel SDO dan Ageism Berdasarkan Jenis Kelamin 4.5.1.1 Uji

Beda Variabel Ageism Berdasarkan Jenis Kelamin Peneliti melakukan analisis tambahan berupa uji beda dengan membandingkan dua kelompok berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Uji beda dilakukan

menggunakan independent sample t-test dengan terlebih dahulu menguji asumsi normalitas dan homogenitas melalui equality of variance . Jika data tidak memenuhi asumsi normalitas, maka analisis dilanjutkan dengan menggunakan uji Mann-Whitney sebagai alternatif non-parametric , sehingga tidak memerlukan uji asumsi equality of variance. Tabel 4.6 Uji Normalitas Shapiro-Wilk Kelompok W p Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) Laki-laki 0,923 <E0,00 1 Perempuan 0,903 <E0,00 1 Hasil uji normalitas yang dilihat pada Tabel 4.6, skor Shapiro-Wilk pada variabel ageism yakni subjek kelompok laki- laki menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal ($W = 0,923, p < 0,001$). Hal yang sama juga ditemukan pada kelompok subjek perempuan, data tidak terdistribusi normal ($W = 0,903, p < 0,001$). **26** Oleh karena asumsi normalitas tidak terpenuhi, analisis uji beda dilakukan menggunakan uji Mann-Whitney non- parametric .

Tabel 4.7 Beda Variabel Ageism Berdasarkan Jenis Kelamin W p Rank-Biserial Correlation JK Median WAYS 21257,00 0,021 0,136 Laki-laki 133,000 Perempuan 130,000 Pengujian analisis tambahan uji beda dilakukan menggunakan uji non-parametric, Mann-Whitney yang dapat dilihat pada Tabel 4.7 . Uji Mann-Whitney menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat ageism pada kelompok karyawan laki laki ($Mdn = 133,000$) dibandingkan pada kelompok perempuan ($Mdn = 130,000$), $W = 21257,000, p < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa secara distribusi, terdapat perbedaan kecenderungan terhadap tingkat ageism di mana kelompok laki-laki menunjukkan kecenderungan yang sedikit lebih tinggi. Jika dilihat skor rank-biserial correlation ($r_B = 0,136$) mengindikasikan bahwa efek perbedaan tersebut berada pada kategori kecil. Rank-biserial correlation dapat digunakan untuk melihat ukuran efek dalam analisis non-parametric Mann-Whitney (Gross- Sampson, 2024). 4.5.1.2 Uji Beda Variabel SDO Berdasarkan Jenis Kelamin Peneliti juga melakukan analisis tambahan uji beda dengan membedakan dua kelompok jenis kelamin pada variabel social dominance orientation berdasarkan jenis kelamin. **6** Peneliti menggunakan independent sample t-test dengan uji asumsi yakni normalitas dan

homogenitas menggunakan equality of variance . Apabila data tidak terdistribusi normal analisis dilanjutkan menggunakan uji Mann-Whitney yang merupakan non-parametric , sehingga tidak memerlukan uji asumsi equality of variance. Tabel 4.8 Uji Normalitas Shapiro-Wilk Kelompok W p Social Dominance Orientation Laki-laki 0,897 <E0,00 1 Perempuan 0,932 <E0,00 1

Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji normalitas pada variabel social dominance orientation yakni subjek kelompok laki-laki menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal ($W = 0,897, p < 0,001$). Hal yang sama juga ditemukan pada kelompok subjek perempuan, data tidak terdistribusi normal ($W = 0,932, p < 0,001$). Dengan demikian, karena asumsi normalitas tidak terpenuhi, analisis uji beda dilakukan uji non-parametric Mann- Whitney .

Tabel 4.9 Uji Beda Variabel SDO Berdasarkan Jenis Kelamin W p Rank- Biserial Correlation JK Media n Social Dominance Orientation 20848,50 0,052 0,115 Laki-laki 75,000 Perempuan 61,000 Hasil uji beda menggunakan uji non-parametric Mann-Whitney yang dapat dilihat pada Tabel 4.9 . Uji Mann-Whitney menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat SDO pada kelompok karyawan laki laki ($Mdn = 75,000$) dibandingkan pada kelompok perempuan ($Mdn = 61,000$), $W = 20848,500, p = 0,052$. Hal ini mengindikasikan bahwa secara distribusi, terdapat perbedaan kecenderungan terhadap tingkat ageism di mana kelompok laki-laki menunjukkan kecenderungan SDO yang lebih tinggi. Jika dilihat skor rank-biserial correlation ($r_B = 0,115$) mengindikasikan bahwa efek perbedaan tersebut berada pada kategori kecil. Rank-biserial correlation dapat digunakan untuk melihat ukuran efek dalam analisis non-parametric Mann- Whitney (Gross-Sampson, 2024).

4.5.2 Uji Perbedaan Social Dominance Orientation dan Ageism Berdasarkan Durasi Bekerja Bersama Gen Z

4.5.2.1 Uji Beda Variabel Ageism Berdasarkan Durasi Bekerja Dengan Gen Z

Peneliti melakukan analisis uji beda dengan membedakan dua kelompok berdasarkan durasi bekerja bersama gen Z yaitu 1 – 2 tahun dan >2 tahun. 6 Peneliti melakukan independent sample t-test dengan uji asumsi yakni normalitas dan homogenitas menggunakan

equality of variance . Tabel 4.10 Uji Normalitas Shapiro-Wilk Kelompok W p Workplace Ambivalent Youngism Scale (WAYS) 1 – 2 tahun 0,911 <E0,00 1 >2 tahun 0,917 <E0,00 1 Hasil uji normalitas dilihat pada Tabel 4.10 menunjukkan skor Shapiro-Wilk pada variabel ageism yakni subjek kelompok 1- 2 bahwa data tidak terdistribusi normal ($W = 0,911$, $p < 0,001$). Hal yang sama juga ditemukan pada kelompok subjek >2 tahun, data tidak terdistribusi normal ($W = 0,917$, $p < 0,001$). Dengan demikian, karena asumsi normalitas tidak terpenuhi, analisis uji beda dilakukan uji non-parametric Mann-Whitney . Tabel 4.11 Uji Beda Variabel Ageism Berdasarkan durasi bekerja bersama gen Z W p Rank- Biserial Correlation JK Media n WAYS 15991,50 0,02 1 -0,153 1–2 tahun 128,00 >2 tahun 133,00 Hasil uji beda menggunakan uji non-parametric Mann- Whitney yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 . Uji Mann-Whitney menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat ageism pada kelompok durasi bekerja dengan Gen Z selama 1–2 tahun ($Mdn = 128,000$) dibandingkan pada kelompok >2 tahun ($Mdn = 133,000$) , $W = 15991,500$, $p = 0,021$. Hal ini mengindikasikan bahwa secara distribusi, terdapat perbedaan kecenderungan terhadap tingkat ageism di mana kelompok durasi bekerja dengan Gen Z selama >2 tahun menunjukkan kecenderungan SDO yang lebih tinggi. Jika dilihat skor rank-biserial correlation ($r_B = -0,153$) mengindikasikan bahwa efek perbedaan tersebut berada pada kategori kecil, Rank-biserial correlation dapat digunakan untuk melihat ukuran efek dalam analisis non- parametric Mann-Whitney (Gross-Sampson, 2024). 4.5.2.2 Uji Beda Variabel Social Dominance Orientation Berdasarkan Durasi Bekerja Dengan Gen Z Peneliti melakukan analisis uji beda sebagai uji tambahan dengan membedakan dua kelompok berdasarkan durasi bekerja bersama gen Z yaitu 1 – 2 tahun dan >2 tahun.

6 Peneliti melakukan uji perbedaan independent sample t-test dengan uji asumsi yakni normalitas dan homogenitas menggunakan equality of variance . Tabel 4.12 Uji Normalitas Shapiro-Wilk Kelompok W p Social Dominance Orientation 1 – 2 tahun 0,933 <E0,00 1 >2 tahun 0,898 <E0,00

1 Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji normalitas berdasarkan skor Shapiro-Wilk pada variabel social dominance orientation yakni subjek kelompok 1-2 tahun menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal ($W = 0,933$, $p < 0,001$). Hal yang sama juga ditemukan pada kelompok subjek >2 tahun, data tidak terdistribusi normal ($W = 0,898$, $p = < 0,001$). Dengan demikian, karena asumsi normalitas tidak terpenuhi, analisis uji beda dilakukan uji non-parametric Mann-Whitney. Tabel 4.13 Uji Beda Variabel SDO Berdasarkan Durasi Bekerja Dengan Gen Z W p Rank-Biserial Correlation JK Media n WAYS 13933,50 $E0,001$ -0,262 1-2 tahun 57,000 >2 tahun 75,000 Hasil uji beda non-parametric Mann-Whitney yang dapat dilihat pada Tabel 4.13 Uji Mann-Whitney menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat ageism pada kelompok durasi bekerja dengan Gen Z selama 1-2 tahun ($Mdn = 57,000$) dibandingkan pada kelompok >2 tahun ($Mdn = 75,000$), $W = 13933,500$, $p < E0,001$. Hal ini mengindikasikan bahwa secara distribusi, terdapat perbedaan kecenderungan terhadap tingkat ageism di mana kelompok durasi bekerja dengan Gen Z selama >2 tahun menunjukkan kecenderungan SDO yang lebih tinggi. Jika dilihat skor rank-biserial correlation ($r_B = -0,262$) mengindikasikan bahwa efek perbedaan tersebut berada pada kategori kecil. Rank-biserial correlation dapat digunakan untuk melihat ukuran efek dalam analisis non-parametric Mann-Whitney (Gross-Sampson, 2024).

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 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 mendiskriminasi 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. **23** 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. 27 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

REPORT #27624575

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.



REPORT #27624575

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.92% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6309/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.89% jurnaluniv45sby.ac.id https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/download/2638/2286/...	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.75% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9330/11/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.63% jps.ui.ac.id http://jps.ui.ac.id/index.php/jps/article/view/jps.2017.10/11	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.57% lib.ui.ac.id https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old13/125951-658.314%2022%20%20IRE%20h..	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.5% buletin.k-pin.org https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/480-mengenal-jasp-program-an..	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.48% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6185/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.47% www.mendeley.com https://www.mendeley.com/catalogue/10fcbe06-c61c-3d03-9d42-558c3092bbb...	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.4% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7623/10/10.%20BAB%20III.pdf	●



REPORT #27624575

INTERNET SOURCE		
10.	0.38% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9281/11/11.%20BAB%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11.	0.37% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10813/10/10.%20Bab%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12.	0.34% repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/11047/1/168110108.pdf	●
INTERNET SOURCE		
13.	0.32% openlibrary.telkomuniversity.ac.id https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/215425/dp/desain-pesa...	●
INTERNET SOURCE		
14.	0.3% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6135/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
15.	0.25% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3071/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16.	0.24% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78248/1/INAS%20K...	●
INTERNET SOURCE		
17.	0.22% repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/12386/1/178110144.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18.	0.18% repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/20996/8.%20Bab%20...	●
INTERNET SOURCE		
19.	0.18% www.academia.edu https://www.academia.edu/87496823/Orientasi_dominasi_sosial_sebagai_alter...	●
INTERNET SOURCE		
20.	0.17% idr.uin-antasari.ac.id https://idr.uin-antasari.ac.id/15289/7/BAB%20IV.pdf	●



REPORT #27624575

INTERNET SOURCE		
21. 0.17%	id.wikipedia.org https://id.wikipedia.org/wiki/Diskriminasi	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.17%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9053/9/9.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.17%	journal.moripublishing.com https://journal.moripublishing.com/index.php/biochephy/article/download/151...	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.16%	www.liputan6.com https://www.liputan6.com/feeds/read/5904393/memahami-tujuan-uji-normalita..	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.16%	vm36.upi.edu https://vm36.upi.edu/index.php/SIGMADIDAKTIKA/article/download/66158/2558..	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.15%	perpustakaan.iaiskjmalang.ac.id https://perpustakaan.iaiskjmalang.ac.id/wp-content/uploads/2024/02/8.-Statisk..	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.15%	lib.unnes.ac.id https://lib.unnes.ac.id/41409/1/7101414193.pdf	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.14%	siat.ung.ac.id https://siat.ung.ac.id/files/wisuda/2021-1-1-87201-231416023-bab1-0909202102...	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.14%	repository.upi.edu http://repository.upi.edu/125733/4/S_PSI_1907731_Chapter%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.12%	digilib.yarsi.ac.id https://digilib.yarsi.ac.id/6340/7/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.12%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9228/10/10.%20Bab%20III.pdf	●



REPORT #27624575

INTERNET SOURCE

32. **0.11%** repository.iainpare.ac.id

<http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2240/4/15.3300.028%20BAB%203.pdf>



INTERNET SOURCE

33. **0.1%** repository.iainkudus.ac.id

<http://repository.iainkudus.ac.id/5687/7/7.%20BAB%20IV.pdf>



INTERNET SOURCE

34. **0.09%** library.fisip-unmul.ac.id

<https://library.fisip-unmul.ac.id/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=d48c54ed1..>



INTERNET SOURCE

35. **0.04%** eprints.perbanas.ac.id

<http://eprints.perbanas.ac.id/12/4/BAB%20II.pdf>



INTERNET SOURCE

36. **0.03%** eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.111.15.0177/B.111.15.0177-0..>



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.02%** lib.ui.ac.id

<https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old13/125951-658.314%2022%20%20IRE%20h..>

INTERNET SOURCE

2. **0%** repository.uir.ac.id

<https://repository.uir.ac.id/11047/1/168110108.pdf>