

Peran SDO dalam Menekan Stress dan Intensi Turnover

Tugimin Supriyadi*¹

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi: e-mail: tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id

Submitted: 11/01/2026; Revised: 11/01/2026; Accepted: 12/01/2026

Abstract

Social Dominance Orientation (SDO) refers to an individual's psychological tendency to support and maintain group-based social hierarchies. This study examines the role of SDO in shaping employees' job stress and turnover intention, with particular attention to how Organizational Resources such as organizational support, career structures, and reward systems—mediate or moderate these relationships. The analysis is situated within the manufacturing, retail, and banking sectors in Semarang, Central Java. Case-based data drawn from three local organizations, PT Indofood Sukses Makmur Tbk (Semarang Plant), PT Hero Supermarket Indonesia (Semarang Branch), and Bank Jateng (Semarang Branch) indicate that SDO exerts a complex and context-dependent influence. When organizational resources are aligned with individuals' social dominance orientation, employees with high levels of SDO tend to experience lower job stress and reduced turnover intention. Conversely, when organizational resources fail to support or reflect the preferred hierarchical structures, high SDO is associated with increased stress and a stronger intention to leave the organization.

Keywords: *Social Dominance Orientation; Job Stress; Turnover Intention; Organizational Resources;*

Abstrak

Social Dominance Orientation (SDO) adalah kecenderungan psikologis individu untuk mendukung dan memelihara hierarki sosial berbasis kelompok. Kajian ini mengulas peran SDO dalam menekan stres kerja dan intensi *turnover* karyawan dengan fokus pada bagaimana Sumber Daya Organisasi (seperti dukungan organisasi, struktur karier, dan sistem penghargaan) memediasi atau memoderasi hubungan tersebut, khususnya pada konteks industri manufaktur, ritel, dan perbankan di Semarang, Jawa Tengah. Data kasus dari tiga perusahaan lokal (PT Indofood Sukses Makmur Tbk Pabrik Semarang, PT Hero Supermarket Indonesia Cabang Semarang, dan Bank Jateng Cabang Semarang) menunjukkan bahwa SDO dapat memiliki pengaruh yang kompleks—pada kondisi di mana sumber daya organisasi disesuaikan dengan orientasi dominasi sosial individu, karyawan dengan tingkat SDO tinggi cenderung mengalami stres lebih rendah dan intensi *turnover* yang lebih kecil. Namun, jika sumber daya organisasi tidak sesuai atau tidak mendukung hierarki yang diinginkan, SDO tinggi justru dapat meningkatkan stres dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Kata kunci: *Orientasi Dominasi Sosial; Stres Kerja; Intensi Turnover; Sumber Daya Organisasi*

Pendahuluan

Stres kerja dan intensi *turnover* menjadi permasalahan utama dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai industri di Semarang, Jawa Tengah. Data dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah (2025) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan di sektor manufaktur mencapai 18%, sedangkan di sektor ritel dan perbankan masing-masing sebesar 22% dan 15%, dengan stres kerja sebagai faktor utama yang menyumbang.

Social Dominance Orientation (SDO), yang pertama kali diperkenalkan oleh Sidanius dan Pratto (1999), menjadi salah satu faktor individu yang mungkin memengaruhi kedua variabel tersebut. Sumber Daya Organisasi merujuk pada segala sesuatu yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan. Tujuan dari jurnal *review* ini adalah untuk mengkaji bagaimana SDO berperan dalam menekan atau meningkatkan stres kerja dan intensi *turnover*, serta bagaimana sumber daya organisasi di konteks lokal memengaruhi hubungan tersebut, dengan dukungan data kasus dari perusahaan tertentu di Semarang.

Metode Pelaksanaan

Penelitian ini menggunakan pendekatan *systematic literature review* dengan langkah sebagai berikut:

1. Identifikasi Kata Kunci: "*Social Dominance Orientation*", "Sumber Daya Organisasi", "Stres Kerja", "Intensi *Turnover*", dan "Jawa Tengah/Semarang".
2. Pencarian Sumber: Dilakukan pada *database* ilmiah (*Scopus*, *ScienceDirect*, *Garuda*, dan *Repository* Universitas di Jawa Tengah), laporan industri lokal periode 2018–2025, serta data primer dari tiga perusahaan lokal yang bersedia berkolaborasi.
3. Kriteria Inklusi: Makalah ilmiah yang telah melalui *peer review*, laporan industri yang memiliki data empiris, studi yang dilakukan di wilayah Jawa Tengah, serta data kasus dari perusahaan lokal dengan jumlah sampel minimal 50 karyawan per perusahaan.
4. Analisis Data: Data yang terkumpul dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi hubungan antara SDO, sumber daya organisasi, stres kerja, dan intensi *turnover*, serta mengkaji pola dari setiap kasus perusahaan.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian dan Dimensi SDO serta Hubungannya dengan Sumber Daya Organisasi Lokal

SDO terdiri dari dua dimensi: *SDO-Dominance* (keinginan untuk mencapai status tinggi) dan *SDO-Egalitarianism* (keengganan untuk kesetaraan). Studi oleh Dewi dan Sari (2023) menunjukkan bahwa 62% karyawan dengan tingkat SDO tinggi di Semarang lebih memperhatikan akses ke sumber daya organisasi yang dapat meningkatkan status.

2. Kasus 1: PT Indofood Sukses Makmur Tbk Pabrik Semarang (Sektor Manufaktur)

Profil Perusahaan: Pabrik pembuatan produk makanan dengan 850 karyawan, struktur organisasi hierarkis dengan jabatan dari operator hingga manajer tingkat atas.

Sumber Daya Organisasi yang Disediakan: Jalur promosi berbasis kinerja, program pelatihan teknis dan kepemimpinan, sistem bonus produktivitas, serta dukungan dari atasan untuk pengembangan karier.

Hasil Pengamatan:

- 1) 78% karyawan dengan SDO tinggi yang mendapatkan akses ke program pelatihan dan peluang promosi mengalami stres kerja rata-rata 2,1 pada skala 1–5 (rendah), dengan intensi *turnover* sebesar 8%.
- 2) Sebaliknya, 65% karyawan dengan SDO tinggi yang tidak mendapatkan sumber daya tersebut mengalami stres kerja rata-rata 3,8 (tinggi), dengan intensi *turnover* sebesar 32%.

Analisis: Struktur hierarkis perusahaan dan sumber daya berbasis prestasi sesuai dengan orientasi SDO tinggi, sehingga menekan stres dan *turnover*.

3. Kasus 2: PT Hero Supermarket Indonesia Cabang Semarang (Sektor Ritel)

Profil Perusahaan: Cabang supermarket dengan 230 karyawan, budaya kerja yang mengedepankan kolaborasi tim dan kesetaraan antar jabatan.

Sumber Daya Organisasi yang Disediakan: Pelatihan berbasis kerja sama tim, bonus kelompok, fleksibilitas jam kerja, serta sistem penghargaan yang didistribusikan secara merata.

Hasil Pengamatan:

- 1) 68% karyawan dengan SDO rendah merasa puas dengan sumber daya yang disediakan, mengalami stres kerja rata-rata 1,9 dan intensi *turnover* sebesar 10%.
- 2) 72% karyawan dengan SDO tinggi merasa tidak sesuai, mengalami stres kerja rata-rata 4,2 dan intensi *turnover* sebesar 45%, dengan alasan utama "kurangnya kesempatan untuk meningkatkan status".

Analisis: Sumber daya berbasis kesetaraan tidak sesuai dengan orientasi SDO tinggi, sehingga meningkatkan stres dan keinginan untuk keluar.

4. Kasus 3: Bank Jateng Cabang Semarang (Sektor Perbankan)

Profil Perusahaan: Cabang bank daerah dengan 150 karyawan, struktur yang menggabungkan hierarki dengan nilai kolaborasi.

Sumber Daya Organisasi yang Disediakan: Program pengembangan karir berbasis target penjualan, pelatihan kepemimpinan untuk potensi karyawan, bonus individu dan kelompok, serta dukungan dari manajemen untuk pengembangan kompetensi.

Hasil Pengamatan:

- 1) Setelah perusahaan menyelaraskan sumber daya dengan profil SDO karyawan (misalnya memberikan program kepemimpinan khusus untuk karyawan dengan SDO tinggi), tingkat stres kerja pada kelompok ini turun dari 3,7 menjadi 2,5, dan intensi *turnover* turun dari 28% menjadi 12%.
- 2) Karyawan dengan SDO rendah tetap merasa puas dengan sumber daya kolaboratif yang disediakan.

Analisis: Penyesuaian sumber daya organisasi sesuai dengan profil SDO dapat mengoptimalkan kesejahteraan dan menekan *turnover* pada kedua kelompok.

5. Peran SDO dan Sumber Daya Organisasi dalam Menekan Stres Kerja dan Intensi Turnover

Berdasarkan ketiga kasus di atas:

- 1) Struktur Karier dan Pelatihan: Sumber daya yang memberikan kesempatan untuk meningkatkan status efektif untuk menekan stres pada individu dengan SDO tinggi (seperti pada PT Indofood dan Bank Jateng setelah penyesuaian)
- 2) Dukungan Atasan dan Penghargaan: Penghargaan berbasis individu sesuai dengan SDO tinggi, sedangkan penghargaan berbasis kelompok lebih cocok untuk SDO rendah.
- 3) Mekanisme Mediasi dan Moderasi: Kesesuaian antara SDO dan sumber daya organisasi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 40% pada kasus perusahaan lokal, yang selanjutnya menekan stres dan intensi *turnover*.

Kesimpulan

Peran SDO dalam menekan stres kerja dan intensi *turnover* sangat bergantung pada bagaimana sumber daya organisasi disusun dan didistribusikan di konteks industri di Semarang, Jawa Tengah. Data kasus menunjukkan bahwa pada perusahaan dengan struktur hierarkis (PT Indofood), sumber daya berbasis prestasi sesuai dengan SDO tinggi dan menekan stres serta *turnover*. Pada perusahaan dengan budaya kolaboratif (PT Hero), sumber daya berbasis kesetaraan tidak sesuai dengan SDO tinggi dan meningkatkan kedua variabel tersebut. Selanjutnya, penyesuaian sumber daya organisasi sesuai dengan profil SDO karyawan (seperti pada Bank Jateng) dapat memberikan manfaat optimal untuk seluruh kelompok. Implikasi bagi perusahaan lokal adalah pentingnya untuk mengidentifikasi profil SDO karyawan, menyelaraskan sumber daya organisasi dengan kebutuhan mereka, dan menciptakan keseimbangan yang sesuai dengan karakteristik industri setempat untuk mengoptimalkan kesejahteraan dan meminimalkan *turnover*.

Daftar Pustaka

- Aiello, A., Tesi, A., Pratto, F., & Pierro, A. (2018). Social dominance and interpersonal power: Asymmetrical relationships within hierarchy-enhancing and hierarchy-attenuating work environments. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(1), 35-45. <https://doi.org/10.1111/jasp.12488>
- Ardias, W. S. (2018). Peran penting persepsi dukungan organisasi sebagai aspek pengendali pengaruh job stress terhadap intensi turnover karyawan. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.850>
- Bank Jateng Cabang Semarang. (2025). Laporan Evaluasi Program Pengembangan Karyawan Tahun 2024. Semarang: Bank Jateng.
- Dewi, R. S., & Sari, N. W. (2023). Hubungan antara Social Dominance Orientation dengan Intensitas Turnover: Peran Mediasi Dukungan Organisasi pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 10(2), 112-125. <https://doi.org/10.24198/jmsdm.v10i2.38976>
- Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah. (2025). Laporan Kinerja Ketenagakerjaan Tahun 2024. Semarang: Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- Heiss, K., Keck, S., & Reitzig, M. (2024). Structure, Personality and Employee Turnover: How Hierarchies Repel and Retain Different Individuals. *Academy of Management Proceedings*, 2024(1). <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2024.14560abstract>

- Ho, A. K., Sidanius, J., Pratto, F., Levin, S., Thomsen, L., Kteily, N., & Sheehy-Skeffington, J. (2012). Social dominance orientation: Revisiting the structure and function of a variable predicting social and political attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(5), 626-641. <https://doi.org/10.1177/0146167211432765>
- Laporan Industri Ritel Jawa Tengah. (2025). Analisis Tingkat Turnover dan Faktor Penyebabnya di Sektor Ritel. Semarang: Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia Cabang Jawa Tengah.
- Nicol, A. A. M., Rounding, K., & MacIntyre, A. (2011). The impact of Social Dominance Orientation and Right-Wing Authoritarianism on the relation between Person–Organization fit with commitment, satisfaction, and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 51(8), 893-898. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.07.009>
- PT Hero Supermarket Indonesia Cabang Semarang. (2025). Laporan Analisis Kepuasan dan Turnover Karyawan Tahun 2024. Semarang: PT Hero Supermarket Indonesia.
- PT Indofood Sukses Makmur Tbk Pabrik Semarang. (2025). Laporan Manajemen Sumber Daya Manusia Tahun 2024. Semarang: PT Indofood Sukses Makmur Tbk.
- Putra, G. A., & Wijaya, A. (2022). Sumber Daya Organisasi dan Social Dominance Orientation: Dampaknya pada Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(1), 45-58. <https://doi.org/10.15408/jbm.v18i1.21345>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press.