

## **Self Esteem, Gender Dan Prestasi Kerja (Study Pada Penyiar Radio Di Kota Bandung)**

**Leli Nirmalasari**

Dosen Tetap STIE STEMBI – *Bandung Business School*

**Khairatu Masusan**

Peneliti Junior STIE STEMBI – *Bandung Business School*

### **Abstrak**

*Telah banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa Self esteem dan gender merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Namun hal itu belum teruji bagi profesi penyiar. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh self esteem dan gender baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja penyiar radio di Kota Bandung.*

*Penelitian dilakukan dengan metode survey dengan penggunaan kuisioner yang disebarkan kepada seluruh penyiar radio di Kota Bandung. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, analisis data dilakukan menggunakan multiple regression.*

*Hasilnya menunjukkan bahwa self esteem dan gender secara simultan berpengaruh sebesar 56,2% terhadap prestasi kerja penyiar radio. Secara parsial kedua variabel menunjukkan hubungan pengaruh yang signifikan. Tidak terdapat perbedaan antara radio anak muda dengan radio dangdut dalam hal pengaruh self esteem dan gender terhadap prestasi kerja penyiar radio.*

**Kata Kunci :** Prestasi kerja, *self esteem*, gender, penyiar radio

### **PENDAHULUAN**

Setelah reformasi, media cetak dan elektronik berkembang pesat. Hal inilah yang mendorong pesatnya perkembangan dunia *entertainment* dalam satu dekade ini (**Leo Batubara, 2007**). Terbangun dari kebutuhan menghibur, ikon, idola, serta rasa dihibur lengkap memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusia yang paling mendasar. Perkembangan industri dan zaman kapital menggugah kebutuhan tersebut tersaji menjadi bisnis yang sepertinya tak pernah mati angin.

Dunia *entertainment* memang menggairahkan. Setiap insan yang terjun ke dunia ini ingin meraih ketenaran (**Suarakarya, 6/12/2005**), tak terkecuali dengan orang-orang yang bekerja di bidang hiburan sebagai penyiar di stasiun radio swasta baik penyiar pria maupun wanita

untuk mengejar prestasi demi meraih ketenaran tersebut.

*Self esteem* merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk menjalani profesi bagi seorang penyiar. Hal ini terjadi karena sifat dari dunia *entertainment* yang memang membutuhkan sosok yang penuh keyakinan diri untuk tampil dihadapan publik. Dengan *self esteem* yang tinggi seorang penyiar dapat dengan percaya diri membawakan acara yang dipandu tanpa rasa canggung. Sebaliknya orang yang mempunyai *self esteem* yang rendah cenderung tidak dapat berekspresi secara leluasa.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada penyiar radio di Kota Bandung, faktor gender ternyata mempunyai perbedaan respon dari pendengar radio. Banyaknya SMS yang masuk (pada program acara *non request*) yang berasal dari

pendengar wanita lebih banyak dibandingkan pendengar pria jika penyiar (*host*) pada acara tersebut adalah pria, sedangkan jika penyiarnya adalah wanita maka respons dari pendengar wanita maupun pria relatif sama. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya penyiar wanita lebih mudah berprestasi dibanding penyiar pria, karena pendengar wanita dapat menyukai seorang penyiar wanita maupun pria, sedangkan pendengar pria jarang yang menyukai penyiar dari sesama jenisnya.

Kadar *self esteem* seseorang mempunyai perbedaan satu sama lain. Sampai saat ini belum ada penelitian mengenai perbedaan kadar *self esteem* antara laki-laki dan perempuan. Namun telah banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa *self esteem* dan gender merupakan determinan yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh *self esteem* dan gender terhadap prestasi kerja penyiar radio di Kota Bandung.

## KAJIAN LITERATUR

### *Self Esteem*

*Self esteem* adalah kecenderungan seseorang memandang dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan dalam kehidupan dan berhak untuk berbahagia (Branden (1992:18)). Sedangkan menurut Blascovich & Tomaka (1991) dalam D. John and MacArthur (2004:1) menyatakan : *Self esteem* berarti perasaan seseorang mengenai sesuatu yang bernilai atau berharga dari dirinya. Begitu juga pendapat Steinberg (1993:259) yang mengemukakannya secara lebih sederhana bahwa *self esteem is how the individual feels about him or her self* (bagaimana seseorang merasakan dirinya sendiri).

Robinson, dkk (1991) seperti yang dijelaskan oleh Ayu D.N (2005:33) menjelaskan bahwa penggunaan istilah *self esteem* relatif sering dipertukarkan dengan istilah *self worth*, *self regard*, *self respect*, dan *self acceptance*. Lebih lanjut lagi Robinson, dkk menjelaskan bahwa *self esteem* merupakan komponen evaluasi dari *self-*

*concept* yang dikembangkan oleh individu. Bila *self-concept* berkembang lebih dikarenakan adanya komponen kognitif dari individu, maka *self esteem* berkembang disamping karena komponen kognitif, juga karena adanya komponen *affective* yang dapat terwujud dalam perilaku individu. Sementara itu Frijda (1986); Lazarus (1984); Weiner (1986) ketiganya dalam Ayu D.N (2005:33) menjelaskan *self esteem* dalam kaitannya dengan model sikap dan *affection* merupakan penilaian dalam derajat positif atau negatif, suka atau tidak suka tentang dirinya sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self esteem* menurut Emler (2001) sebagai berikut : a). Adanya status sebagai komunitas etnis minoritas. Penelitian menyebutkan bahwa kondisi mayoritas dan minoritas memudahkan munculnya prasangka dan diskriminasi antar kelompok etnis. Individu kelompok etnis mayoritas akan memiliki *self esteem* lebih tinggi; b). Posisi individu dalam kelas sosial, berdasarkan beberapa penelitian juga menyebabkan perbedaan *self esteem* individu; c). Jenis kelamin juga merupakan faktor yang mempengaruhi *self esteem*. Umumnya wanita cenderung memiliki *self esteem* yang rendah dibandingkan pria.

Memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada *self esteem* tersebut, maka karakteristik individu dengan *self esteem* tinggi adalah memiliki rasa percaya diri yang bagus, memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah lebih bagus dibandingkan dengan perasaan khawatir terhadap masalah tersebut, memiliki kemampuan untuk mengambil resiko terhadap keputusan yang dibuat dan menjaga serta memelihara dirinya sendiri.

Menurut Kreitner and Kinicki (2004:152) adalah sebagai berikut : *Self esteem is a belief about one's self worth based on an overall self-evaluation. Self esteem is measured by having survey respondents indicate their agreement or disagreement with both positive and negative statement. (Self esteem dipercaya sebagai perasaan berharga seseorang berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Self esteem diukur dengan mengadakan survey pada responden yang*

menunjukkan setuju atau tidaknya seseorang terhadap pernyataan positif ataupun negatif.)

**Anfield (2004)** berpendapat "*Many people who suffer with Low Self Esteem experience one or more of the following: Feel Anxious in certain situations, Boast to cover up real feelings of inadequacy, Fear new experiences and avoid them, Too eager to please others, Very sensitive to criticism, Make negative "I am" statements, Depressed, Hide your true feelings.* (Orang yang memiliki *self esteem* rendah banyak mengalami hal-hal berikut ini : Sering khawatir, Menunjukkan sikap menutupi kekurangan diri, Takut akan pengalaman baru dan menghindarinya, Terlalu ingin membahagiakan orang lain, Sensitif terhadap kritik, Pernyataan diri yang negatif, Depresi, Menyembunyikan perasaan yang sebenarnya.)

Pemahaman terakhir tentang *self esteem* diberikan oleh kelompok yang menjelaskan bahwa *self esteem* merupakan *trait* atau sifat yang berarti cenderung *permanent* ada pada diri individu. *Self esteem* adalah konstruk yang relatif sama dengan *intelligence*. Jika *intelligence* sangat berperan pada perkembangan individu dari aspek kognitif, maka *self esteem* berperan dalam perkembangan individu dari aspek kepribadian.

Memahami beberapa definisi tersebut diatas maka dapat disimpulkan definisi dari *self esteem* adalah sebagai hasil penilaian menyeluruh individu mengenai perasaan berharga atau berarti yang diekspresikan dalam sikap individu terhadap derajat positif atau negatif, suka atau tidak suka tentang dirinya sendiri (**Coopersmith, 1967:14 ; Nelson dan Quick, 2003:86 ; Robinson dkk, 1991 dalam Ayu D.N, 2005:33**).

**Robbins (2003:134)** mengemukakan bahwa *self esteem* sama dengan harga diri yang setiap orang berbeda dalam tingkat dimana mereka suka atau tidak suka terhadap dirinya. Penelitian tentang *self esteem* menawarkan sejumlah kajian penting tentang perilaku organisasi sebagai contoh, *self esteem* berhubungan langsung dengan harapan keberhasilan.

Menurut penelitian **Ayu (2005:31)**, individu dengan *self esteem* tinggi cenderung

mengembangkan perilaku percaya diri dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik, maka paling tidak, individu ini diharapkan mampu meminimalkan rasa takut atau cemas apakah dapat berprestasi atau tidak. Sehingga seseorang yang memiliki *self esteem* tinggi cenderung tinggi prestasinya dibandingkan dengan orang yang memiliki *self esteem* rendah. Dengan demikian variabel  $X_1$  (*self esteem*) berkorelasi positif dengan variabel Y (prestasi kerja).

### **Gender**

Laki-laki dan perempuan secara biologis berbeda. Perbedaan fisik antara perbedaan laki-laki dan perempuan diantaranya disebabkan hormon-hormon yang dihasilkan oleh kelenjar-kelenjar dalam tubuh. Perbedaan biologis ini dapat diperbesar oleh pengaruh sosial melalui proses belajar (**Asni Ilham, 2000:55**).

**Acker (1992)** dalam jurnalnya yang berjudul *From Sex Roles to Gendered Institutions* menjelaskan, *gender is the patterning of difference and dominations through distinctions between women and men that is integral to many societal processes* (*Gender* adalah susunan perbedaan dan dominasi melalui perbedaan antara wanita dan pria yang didasari banyaknya proses / pengaruh lingkungan sekitar).

Sejak anak dilahirkan dan diketahui sebagai anak laki-laki atau perempuan, lingkungan mulai memperlakukan dia sesuai dengan standar masyarakat yang ada. Anak yang menerima perlakuan yang berbeda dari lingkungan, akan bertingkah laku sesuai dengan jenis kelamin berdasarkan tuntutan lingkungannya. Secara bertahap anak akan mempelajari *gendernya*. Salah satu aspek penting identitas dalam setiap individu adalah *gender*. Bagi semua individu *gender* merupakan suatu komponen yang sangat penting bagi identitas, karena sejak lahir anak laki-laki dan perempuan tersosialisasi untuk bertingkah laku dalam cara-cara yang sesuai dengan jenis kelamin dan standar masyarakat bagi tingkah laku yang dapat diterima sebagai maskulin dan dapat diterima sebagai feminin (**Steinberg, 1991 dalam Asni, 2000:55**).

Menurut **Hurlock (1982)**, *gender* dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, bagi pria dan wanita, yang diterima dan diakui oleh lingkungan sosial dimana seseorang berada. **Nelson dan Robinson (1999:3)** menyatakan *gender* sebagai : *The product of experiences and behaviors associated with being feminine or masculine*. (Hasil dari pengalaman-pengalaman dan perilaku-perilaku yang digabungkan sebagai feminin atau maskulin). **Alvesson (1998)** dalam penelitian berjudul "*Gender Relations and Identity at Work: A Case Study of Masculinities and Femininities in an Advertising Agency*", menjelaskan *gender* sebagai konstruksi sosial dan bahasa, yang digunakan untuk membedakan pria dan wanita.

Masalah mengenai *gender* telah banyak diteliti oleh para ahli dinegara maju dengan *sample* kelompok umur remaja dan dewasa awal. Penelitian terakhir yang dikemukakan oleh **Bem (1974)**, dalam **Nelson dan Robinson (1999:4)** berasumsi bahwa ada polarisasi maskulin dan feminin. Maskulin dan feminin masing-masing berdiri sendiri atau *independent*, sehingga seseorang dengan maskulin tinggi juga akan tinggi pada femininnya. Setiap individu bervariasi dalam tingkatan feminitas dan maskulinitasnya. Ada yang ditetapkan atau dipandang lebih maskulin daripada femininnya, dan ada yang lain dipandang lebih feminin daripada maskulin. (**Bem, 1974 dalam Nelson dan Robinson, 1999:3**).

**Lips (1988:5)** menjelaskan bahwa sifat-sifat seperti logis, *independent*, ambisius, agresif, karakter yang ingin memegang kendali, berorientasi pada tindakan dan hal-hal pokok serta kepemimpinan, dianggap sebagai maskulin dan sifat-sifat seperti lemah lembut, sosial, empati, tidak mudah marah dianggap feminin.

Secara tradisional orang percaya bahwa apabila seorang lahir sebagai laki-laki, maka orang itu mempunyai kecenderungan lahiriah untuk bertingkah laku atau berperan secara maskulin. Orang tersebut diharapkan menjadi kuat, dominan, ingin bersaing, rasional dan mampu memimpin. Sebaliknya apabila orang tersebut seorang perempuan dapat dipastikan orang itu lemah, tergantung,

tunduk, emosional dan menjadi bawahan. Dengan pemikiran seperti ini sangat mudah mengasumsikan bahwa dengan melihat jenis kelamin seseorang, dapat diperkirakan apa yang akan dilakukan orang tersebut (**Asni Ilham, 2000:62-63**).

Umumnya perempuan cenderung memiliki *self esteem* yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hal ini dapat dijelaskan bukan berdasarkan pada kondisi biologis yang menyertai pada laki-laki dan perempuan. Namun lebih dikarenakan adanya faktor budaya yang ikut berperan pada pembentukan *self esteem* pada individu. Budaya masyarakat Indonesia masih terdapat *stereotype* yang berkaitan dengan jenis kelamin yang biasanya dikenal dengan bias *gender*.

Diantara *stereotype* tersebut, ada yang menyebutkan bahwa pria memiliki kelonggaran dalam mengekspresikan segala keinginannya, dan sebaliknya wanita memiliki beberapa keterbatasan dalam mengekspresikan keinginannya, misalnya masyarakat lebih menghargai wanita yang melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan peran *nurturing* atau pengasuhan (**Ayu Dwi N, 2005:31**). Sementara itu pria memiliki keharusan untuk mendapatkan hal-hal yang lebih dibanding wanita (**Basow, 1992 dalam Ayu Dwi N, 2005:32**).

**Robbins (2003:50)** berpendapat bahwa tidak ada perbedaan penting antara pria dan wanita yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian-penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar daripada wanita untuk memiliki harapan atas keberhasilan, namun perbedaan tersebut tidak besar. Akan tetapi penelitian tentang keabsenan, secara konsisten menunjukkan bahwa wanita memiliki tingkat keabsenan yang lebih tinggi dibanding pria, kemungkinan kecil hal inilah yang menghambat wanita untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

Dari pendapat-pendapat diatas maka diperoleh premis dari *Gender* adalah hasil dari pengalaman-pengalaman dan perilaku-perilaku yang digabungkan sebagai feminin

atau maskulin. Dimana sifat-sifat seperti logis, *independent*, ambisius, agresif, dominan, rasional, berorientasi pada tindakan dan hal-hal pokok serta kepemimpinan dianggap sebagai maskulin dan sifat-sifat seperti lemah lembut, sosial, empati, *nurturant* dianggap sebagai feminin (Nelson dan Robinson, 1999:3 ; Lips, 1988:5 ; Asni, 2000:55).

**HIPOTESIS**

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

*Terdapat pengaruh self esteem dan gender secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja penyiar radio di Kota Bandung.*

**METODE PENELITIAN**

Populasi pada penelitian ini adalah penyiar radio swasta di Kota Bandung. Radio yang dipilih yaitu 3 radio anak muda dan 3 radio dangdut yang memiliki rating tertinggi di kota Bandung menurut *survey* yang dilakukan oleh *Nielsen Media Research* pada tahun 2006. Total anggota populasi sebanyak 85 orang penyiar. Dalam penelitian ini seluruh penyiarnya akan diambil sebagi responden (sampling jenuh).

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Variabel self seteem diukur dengan 8 pertanyaan, gender diukur dengan 3 pertanyaan dan prestasi kerja diukur dengan 6 pertanyaan. Sebelum dilakukan analisis, data hasil kuesioner terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitasnya. Secara lengkap operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada lampiran 1.

Untuk menganalisis besarnya pengaruh self esteem dan gender terhadap preatsi kerja dilakukan dengan *multiple regression*. Dalam hal ini variabel independenya adalah self esteem dan gender. Sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kedua variabel X secara simultan terhadap variabel Y adalah dengan

melakukan pengujian dengan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Koefisien determinasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.533	1.8982	2.203

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengujian diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) persamaan regresi yaitu sebesar 0,562 (nilai *R-Square* pada Tabel *Model Summary*). Ini berarti, secara bersama-sama variabel *self esteem* dan *gender* berpengaruh sebesar 56,2% terhadap prestasi kerja (Y) penyiar radio. Adapun sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji signifikansi pengaruh simultan di atas, Statistik uji yang digunakan ialah uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada Tabel ANOVA dibawah ini :

Tabel 2. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.588	3	70.863	19.668	.000 <sup>b</sup>
	Residual	165.738	46	3.603		
	Total	378.327	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,668. Sedangkan pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 5% dengan derajat bebas  $v_1 = k = 3$  dan  $v_2 = n-k-1 = 50-3-1 = 46$ , nilai  $F_{tabel}$  ialah sebesar 2,79. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0.000, maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *self esteem* ( $X_1$ ) dan *gender* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) penyiar radio di Kota Bandung.

Secara parsial pengaruh *self esteem* dan *gender* terhadap prestasi kerja penyiar radio di Bandung dapat dilihat dari tabel tabel 3. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa koefisien  $X_1$  sebesar 0,384. Sedangkan

koefisien  $X_2$  adalah sebesar 0,476. Koefisien variabel  $X_3$  yang merupakan variabel *dummy* adalah sebesar -0,638.

Tabel 3.  
Pengaruh Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1							
(Constant)	3.318E-02	2.058					
X1	.384	.080	-.471	.016	.987	.997	1.003
X2	.476	.069	.528	4.819	.000	.970	1.031
X3	-.638	.555	-.114	-1.149	.287	.973	1.027

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,318 + 0,384 X_1 + 0,476 X_2 - 0,638 X_3$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Setiap kenaikan satu skala interval pada variabel *self esteem* ( $X_1$ ), maka prestasi kerja juga akan naik sebesar 0,384 skala interval dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.
2. Setiap kenaikan satu skala interval pada variabel *gender* ( $X_2$ ), maka prestasi kerja juga akan naik sebesar 0,476 skala interval dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.
3. Variabel  $X_3$  adalah variabel *dummy*. Jika koefisien  $X_3$  (-0,638) adalah signifikan berarti terdapat perbedaan antara radio dangdut dengan radio anak muda (non dangdut).

Berikutnya akan diuji signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel *self esteem* ( $X_1$ ) dan *gender* ( $X_2$ ) secara parsial terhadap prestasi kerja. Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis di atas adalah uji - t.

Tabel 4.  
Uji Signifikansi Pengaruh Parsial

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
<i>Self esteem</i> ( $X_1$ )	4,819	1,676	Signifikan
<i>Gender</i> ( $X_2$ )	5,325	1,676	Signifikan
Dummy ( $X_3$ )	-1,149	-1,676	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada Tabel *Coefficients* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebagaimana terlihat pada Tabel sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ialah nilai distribusi *t-student* pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 5% dengan derajat bebas 46.

Variabel *self esteem* ( $X_1$ ) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja penyiar radio (Y). Hal ini ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $4,819 > 1,676$ . Disamping itu dengan melihat pada Tabel *Coefficients*, nilai signifikan t lebih kecil dari taraf  $\alpha = 5\%$  yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Hal ini berarti bahwa *self esteem* ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja penyiar radio (Y) yaitu penyiar radio pada 3 radio anak muda dan 3 radio dangdut di Kota Bandung. Temuan penelitian ini mendukung teori **Robbins (2003:134)** bahwa *self esteem* menawarkan sejumlah kajian penting tentang perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan harapan keberhasilan.

Kesimpulan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian **D. John and MacArthur (2004:1)** dalam penelitian yang berjudul "*Research Network on Socioeconomic Status and Health*" yang menjelaskan bahwa *self esteem* berkaitan erat dengan setiap konsep psikologi termasuk didalamnya kepribadian (contoh: sifat malu), dan perilaku (contoh: **prestasi tugas/kerja**).

Penelitian ini juga mendukung penjelasan **Ayu (2005:31)** mengenai individu dengan *self esteem* tinggi cenderung mengembangkan perilaku percaya diri dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik, maka paling tidak, individu ini diharapkan mampu meminimalkan rasa takut atau cemas apakah dapat berprestasi atau tidak. Sehingga seseorang yang memiliki *self esteem* tinggi cenderung tinggi prestasinya dibandingkan dengan orang yang memiliki *self esteem* rendah.

Variabel *gender* ( $X_2$ ) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) penyiar radio. Hal ini ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $5,325 > 1,676$ . Disamping itu dengan melihat pada Tabel *Coefficients*, nilai signifikan t lebih kecil

dari taraf  $\alpha = 5\%$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi sifat maskulinitas (*gender*) seorang penyiar maka akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

Hal ini mendukung penjelasan **Alvesson (1998:996)** dalam penelitian yang berjudul "*Gender Relations and Identity at Work: A Case Study of Masculinities and Feminities in an Advertising Agency*" bahwa pada komunitas maskulinis, terdapat suatu tindakan penekanan manajemen, yang menguatkan karakter maskulin dalam pekerjaan. Baik kultur sosial maupun harapan terhadap sifat maskulin, bagaimanapun dilihat sebagai variabel yang menjelaskan keluaran/hasil.

Variabel *dummy* ( $X_3$ ) terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja penyiar radio ( $Y$ ) baik itu pada radio non dangdut maupun dangdut di Kota Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $-1,149 < -1,676$ . Disamping itu dengan melihat *Coefficients*, nilai signifikan  $t$  lebih besar dari taraf  $\alpha = 5\%$  yaitu  $0,257 > 0,05$ .

Hal tersebut berarti, tidak ada perbedaan antara radio anak muda dengan radio dangdut dalam hal pengaruh *self esteem* dan *gender* terhadap prestasi kerja penyiar radio. Dari pembahasan di atas dapat dilihat bahwa variabel ( $X_3$ ) tidak signifikan mempengaruhi prestasi kerja, dan hanya variabel *self esteem* ( $X_1$ ) dan variabel *gender* ( $X_2$ ) yang memiliki pengaruh (positif) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) penyiar radio baik pada radio anak muda maupun radio dangdut.

Berdasarkan pada hasil pembahasan pengaruh kedua variabel (*self esteem* dan *gender*) terhadap prestasi kerja, diperoleh kesimpulan bahwa yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap pencapaian prestasi kerja seorang penyiar radio adalah variabel *gender* (maskulin), yang berarti bahwa sifat maskulin memiliki andil yang cukup besar dibandingkan dengan sifat feminin dan variabel *self esteem*. Pada pengaruh *self esteem* dan *gender* terhadap prestasi kerja secara simultan sebagaimana yang telah dibahas, hanya berpengaruh sebesar 56,2% sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel-variabel tersebut menurut **Moh. As'ad (1987:47)** antara lain adalah teori motivasi Maslow yang meliputi *physiological needs, safety needs, social needs*, dan *need for self actualization*. Kemudian variabel lainnya yaitu kemampuan (*ability*), minat (**Moh. As'ad, 1987:4**), edukasi (**Moh. As'ad, 1987:5**), kompensasi, insentif (**Mutiara, 2004:88**), karakteristik pekerjaan (**Mutiara, 2004:129**), kepuasan kerja dan komitmen organisasi (**Mutiara, 2004:131**).

Hal tersebut terjadi karena sifat-sifat yang dibutuhkan dalam dunia kerja khususnya ketika sedang menghadapi berbagai masalah pekerjaan adalah sifat-sifat seperti logis, ambisius, independen, rasional, dominan, agresif, dan berorientasi pada hal-hal pokok yang merupakan indikator dari gender maskulin. Dengan demikian, hasil analisis ini mendukung penelitian **Alvesson (1998:998)** yang berjudul "*Gender Relations and Identity at Work: A Case Study of Masculinities and Feminities in an Advertising Agency*", yang mendapatkan hasil bahwa konsep *gender* sengaja digunakan oleh organisasi untuk menekankan perbedaan konteks sosial dan identitas pendukung bagi pria serta membatasi ruang gerak wanita yang didominasi oleh karakter feminin.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *self esteem* dan *gender* (maskulinitas) secara simultan terhadap prestasi kerja penyiar radio pada 3 radio anak muda dan 3 radio dangdut di Kota Bandung. Hal ini berarti bahwa *self esteem* yang tinggi dan sifat *gender* yang cenderung maskulin dapat meningkatkan prestasi kerja penyiar radio. Terdapat pengaruh *self esteem* yang positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja penyiar radio pada 3 radio anak muda dan 3 radio dangdut di Kota Bandung. Hal ini berarti bahwa dengan *self esteem* yang tinggi maka penyiar radio dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Terdapat pengaruh *gender* yang positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja penyiar radio pada 3 radio anak muda dan 3 radio dangdut di Kota Bandung. Hal ini berarti bahwa sifat *gender* yang

cenderung maskulin pada penyiar radio dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Tidak terdapat perbedaan antara radio anak muda dengan radio dangdut dalam hal pengaruh *self esteem* dan *gender* terhadap prestasi kerja penyiar radio. Artinya jika penyiar radio mempunyai *self esteem* yang tinggi dan sifat *gender* yang cenderung maskulin, maka kemungkinannya sangat besar untuk berprestasi, tidak tergantung pada latar belakang radio dimana penyiar radio tersebut bekerja (apakah radio anak muda atau radio dangdut).

Mengingat bahwa *self esteem* dan *gender* memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja penyiar radio, serta pentingnya memiliki penyiar radio yang berprestasi kerja tinggi bagi sebuah radio maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

- a. Bila perusahaan ingin mendapatkan lebih banyak pendengar maka sebaiknya pihak manajemen merekrut penyiar radio yang memiliki *self esteem* yang tinggi. Sedangkan bagi penyiar radio yang sudah ada dan memiliki *self esteem* yang masih berada pada tingkat sedang, manajemen dapat membantu untuk meningkatkannya dengan memberikan tantangan dan peluang yang sesuai untuk mencapai kesuksesan kepada penyiar tersebut.
- b. Dalam proses rekrutmen penyiar, sebaiknya diprioritaskan kepada calon penyiar yang memiliki sifat *gender* maskulin. Bukan berarti perusahaan dibenarkan untuk melakukan diskriminasi terhadap wanita, namun karena sifat maskulin dan feminin terdapat pada diri setiap orang baik pria maupun wanita, maka bagi manajemen disarankan untuk merekrut mereka yang memiliki sifat maskulin lebih tinggi daripada sifat feminin.
- c. Bagi penyiar radio wanita yang ingin meningkatkan prestasi kerjanya, disarankan untuk mengelola sifat-sifat maskulin yang dimilikinya secara maksimal ketika sedang bekerja. Pihak perusahaan dapat membantu dengan menciptakan iklim kerja yang bersifat maskulin dilingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acker, Joan., *Gendered Institutions: From Sex Roles to Gendered Institutions*, 1992, Contemporary Sociology University Of Oregon.
- Alvesson, Mats., *Gender Relations and Identity at Work: A Case Study of Masculinities and Femininities in an Advertising Agency*, 1998, Human Relation, Inform Research.
- Anfield (2004), <http://www.the-anfield-institute-of-personal-development.com>, download Maret 2007.
- Asni, Ilham., *Hubungan antara Harapan Peran Gender dengan Pencapaian Status Identitas melalui Aktivitas Eksploitasi dan Komitmen Identitas Bidang Peran Gender Remaja*, 2000, Universitas Padjajaran Jurusan Psikologi : Bandung.
- Ayu D.N., *Pengaruh Self Esteem sebagai Moderator pada Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMUN 71*, 2005, Jurnal Universitas Paramadina : Jakarta.
- Basniar, *Hubungan antara Self Esteem dengan Motivasi Belajar*, 2004, Universitas Padjajaran Jurusan Psikologi : Bandung.
- Bem, S.L. (1981) *Bem Sex Role Inventory* : Consulting Psychologist Press, Inc., California.
- Bernardin J.H and Beauty R.W (1993), *Performance Appraisal : Assesing Human Behavior at Work*, Kent Publishing, Co, Boston Massachussets.
- Bimo Nugroho, *MENJAMU INDUSTRI POPULARITAS* 2005, <http://www.memagz.com/menu/artikel.aspx?cat=et&id=76> download 18/04/2007.
- Branden, N, 1992, *The Power of Self Esteem* : Health Communications Inc Florida, Deen Field Beach.
- Cascio, Wayne F, (1998), *Managing HR Productivity, Quality of Worklife, Profits* : Third Edition, Mcgraw-Hill, Inc.



- Cooper, Donald R and Emory, William C, *Metode Penelitian Bisnis*, 1996 : Erlangga, Jakarta.
- Coopersmith, S, 1967, *The Antecedents of Self Esteem* : W.H. Freeman and Company, San Francisco.
- Dahniar, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, 2004, Magister Manajemen Universitas Padjajaran.
- De Cenzo, A. David, and Stephen P. Robbins (1999) *Human Resource Management Sixth Edition*: John Wiley and Sons Inc, Toronto.
- Emler, N. (2001), *Self-esteem: The cost and causes of low self-worth*, [http://www.jrf.org.uk/knowledge/finding\\_s/socialpolicy/n71.asp](http://www.jrf.org.uk/knowledge/finding_s/socialpolicy/n71.asp), November 2001 – Ref N71, download Maret 2007.
- Gujarati, D.1995. *Basic Econometrics. Third Edition*: McGraw-Hill. New York
- Hurlock, BE (1974), *Personality Development* : Tata, McGraw-Hill Publishing Company. Ltd. New York.
- Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, 2002 : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ingersol, M.G. (1989), *Adolescent Second Edition* : Scott Foresman/Little, Brown Higher Education, Prentice-Hill. Inc, New Jersey.
- John, D. and MacArthur (2004), *Research Network on Socioeconomic Status and Health*, <http://www.macses.ucsf.edu/Research/Psychosocial/selfesteem.html>, download Maret 2007.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo (2004), *Organization Behavior Sixth Edition* : McGraw-Hill, Inc.
- Leap, Terry L. and Crino, Michael P., (1993), *Personel / Human Resource Management Second Edition* : MacMillan Publishing Co.
- Lips, M. Hilary, (1988) *Sex and Gender an Introduction* : Mayfield Publishing Company, California.
- Marcia J.; A.S Waterman; S.L Archer; Orlofsky (1993), *Ego Identity, A Handbook for Psychosocial Research* : Springer-Verlag, New York.
- Milkovich, G.T and Boudreau JW (1997), *Human Resource Management* : Richard B. Irwin, Inc. Boston.
- Miller, P.H, (1993), *Theories of Development Psychology* : W.H Freeman and Company America.
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, 1987 : Liberty, Yogyakarta.
- Mutiara, S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2004 : Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nelson, Debra.L and Quick, J.G (2003), *Organization Behavior Foundation, Realities and Challenges* : Thomson, SouthWestern.
- Nelson, E.D and Robinson, Barnie, (1999) *Gender in Canada* : Prentice-Hall Canada Inc, Scarborough, Ontario.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Bisnis untuk Manajemen dan Akuntansi*, 1999 : BPFE Yogyakarta.
- Onong U.Effendy, *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, 2003 : Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary* (1989), *Oxford University Press, Great Britain*
- Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi*, Indeks, 2003, Jakarta.
- Steinberg, L (1993), *Adolescence* : McGraw-Hill Inc. New York.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, 2002, Bandung.
- Werther, William B. Jr and Davis, Keith (1993), *Human Resources and Personnel Management*, Fourth Edition : McGraw-Hill Inc.

Lampiran 1.

Operasionalisasi Variabel

Variabel / Konsep Variabel	Indikator	Ukuran
<p><b>Self Esteem (X<sub>1</sub>)</b></p> <p><i>Self esteem</i> adalah harga diri yang setiap orang berbeda dalam tingkat dimana mereka suka atau tidak suka terhadap dirinya yang berhubungan langsung dengan harapan keberhasilan.</p> <p>(Robbins , 2003:134)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Khawatir</li> <li>▪ Menutupi kekurangan diri</li> <li>▪ Takut akan pengalaman baru</li> <li>▪ Ingin membahagiakan orang lain</li> <li>▪ Sensitif terhadap kritik</li> <li>▪ Pernyataan diri yang negatif</li> <li>▪ Depresi</li> <li>▪ Menyembunyikan perasaan yang sebenarnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat khawatir</li> <li>• Tingkat menutupi kekurangan diri</li> <li>• Tingkat ketakutan akan pengalaman baru</li> <li>• Tingkat keinginan membahagiakan orang lain</li> <li>• Tingkat sensitif terhadap kritik</li> <li>• Tingkat pernyataan diri</li> <li>• Tingkat depresi</li> <li>• Tingkat menyembunyikan perasaan</li> </ul>
<p><b>Gender (X<sub>2</sub>)</b></p> <p>Hasil dari berbagai pengalaman dan perilaku yang dihubungkan sebagai feminin atau maskulin.</p> <p>(Nelson and Robinson, 1999:3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Logis</li> <li>▪ Ambisius</li> <li>▪ Independen</li> <li>▪ Rasional</li> <li>▪ Dominan</li> <li>▪ Agresif</li> <li>▪ Berorientasi pada hal pokok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat Logis</li> <li>▪ Tingkat Ambisius</li> <li>▪ Tingkat Independen</li> <li>▪ Tingkat Rasional</li> <li>▪ Tingkat Dominan</li> <li>▪ Tingkat Agresif</li> <li>▪ Tingkat Orientasi</li> </ul>
<p><b>Prestasi Kerja (Y)</b></p> <p>Sejumlah keluaran yang dihasilkan dari tugas individu dan perilaku kegiatan yang spesifik selama periode waktu tertentu.</p> <p>(Robbins, 1998:566)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kualitas Umum</li> <li>▪ Kecakapan kerja (wawasan dan persiapan)</li> <li>▪ Kepribadian: tanggung jawab</li> <li>▪ Kesungguhan kerja : Tepat waktu dan efektif</li> <li>▪ Kemauan dan kesediaan dalam memelihara kerjasama dengan rekan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kemampuan menghidupkan suasana</li> <li>▪ Tingkat respon pendengar</li> <li>▪ Tingkat wawasan dan persiapan</li> <li>▪ Tingkat tanggung jawab</li> <li>▪ Tingkat ketepatan waktu dan efektifitas</li> <li>▪ Tingkat kemauan dan kesediaan dalam memelihara kerjasama</li> </ul>