



The Effect of Self-Esteem and Gender on the Work Performance of FM Radio Announcers in Tegal

Imam Riyadi*, Sigit Pamungkas

Politeknik Damara

Alamat: 468Q+358, Milangse, Sidoharjo, Kec. Suradadi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah 52182

*Penulis Korepondensi: imamriyadi@politeknikdamarategal.ac.id

Abstract. *The pursuit of popularity is a common goal for individuals working in the entertainment industry, including male and female radio announcers at private stations. Despite the common assumption that female announcers should achieve higher success due to their professional skills, data suggests that male announcers outperform their female counterparts. This discrepancy can be attributed to cultural influences on Self-Esteem based on gender. This study aimed to investigate the relationship between Self-Esteem, Gender, and Job Performance among FM radio announcers in Tegal, with a focus on the simultaneous and partial effects of these factors. Self-Esteem is conceptualized as an individual's self-assessment of personal worth, while Gender refers to the experiences perceived as masculine or feminine. Job performance encompasses various aspects, including quantity, quality, ability, attitude, dedication, and cooperation. To gather data, a questionnaire was distributed among FM radio announcers in Tegal using a saturated sampling technique. The results revealed that both Self-Esteem and Gender collectively explained 56.2% of the variance in Job Performance among the announcers. The t-values for Self-Esteem and Gender were found to be 4.82 and 5.33, respectively, both of which were greater than the t-table value of 1.68, indicating statistical significance. These findings suggest that Self-Esteem and Gender have a notable impact on the job performance of FM radio announcers in Tegal. The study highlights the importance of understanding how cultural and psychological factors influence professional achievement in the entertainment industry, and calls for further research to explore how gender-based cultural influences shape career success in different sectors of the media industry.*

Keywords: FM Radio; Gender; Radio Announcers; Self Esteem; The Performance

Abstrak. Mengejar popularitas adalah tujuan umum bagi individu yang bekerja di industri hiburan, termasuk penyiar radio pria dan wanita di stasiun swasta. Meskipun asumsi umum bahwa penyiar wanita harus mencapai kesuksesan yang lebih tinggi karena keterampilan profesional mereka, data menunjukkan bahwa penyiar pria mengungguli rekan wanita mereka. Perbedaan ini dapat dikaitkan dengan pengaruh budaya pada Harga Diri berdasarkan gender. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara Harga Diri, Gender, dan Kinerja Kerja di antara penyiar radio FM di Tegal, dengan fokus pada efek simultan dan parsial dari faktor-faktor ini. Harga Diri dikonseptualisasikan sebagai penilaian diri individu terhadap nilai pribadi, sementara Gender mengacu pada pengalaman yang dipersepsikan sebagai maskulin atau feminin. Kinerja kerja mencakup berbagai aspek, termasuk kuantitas, kualitas, kemampuan, sikap, dedikasi, dan kerja sama. Untuk mengumpulkan data, kuesioner disebarkan di antara penyiar radio FM di Tegal menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Harga Diri dan Gender secara kolektif menjelaskan 56,2% varians dalam Kinerja Kerja di antara para penyiar. Nilai t untuk Harga Diri dan Gender masing-masing sebesar 4,82 dan 5,33, yang keduanya lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,68, yang menunjukkan signifikansi statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa Harga Diri dan Gender memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja penyiar radio FM di Tegal. Studi ini menyoroti pentingnya memahami bagaimana faktor budaya dan psikologis memengaruhi pencapaian profesional di industri hiburan, dan mendorong penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi bagaimana pengaruh budaya berbasis gender membentuk kesuksesan karier di berbagai sektor industri media.

Kata kunci: Radio FM; Gender; Penyiar Radio; Harga Diri; Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Dalam industri penyiaran radio, prestasi kerja bukan sekadar indikator kinerja individu, melainkan penentu vital kelangsungan stasiun radio di tengah persaingan media yang semakin kompleks. *Audience share* dan loyalitas pendengar adalah dua parameter utama keberhasilan penyiar yang langsung dipengaruhi oleh kemampuan penyiar dalam menciptakan konten yang

resonan, mempertahankan dinamika suara yang menarik, dan membangun kedekatan emosional dengan *audiens*. Studi awal menunjukkan bahwa stasiun radio FM Tegal dengan penyiar berprestasi tinggi mengalami peningkatan rata-rata 23% dalam pendapatan iklan dibandingkan kompetitor dengan rata-rata performa penyiar. Fenomena digitalisasi justru mempertegas urgensi prestasi kerja penyiar. Dengan maraknya platform *podcast* dan *streaming* musik, penyiar radio tradisional dituntut mengembangkan keterampilan multidimensi, mulai dari teknik vokal hingga kemampuan *live interaction* di media sosial.

Dimensi psikologis juga tak terelakkan dalam konteks ini. Prestasi kerja penyiar radio sangat bergantung pada kemampuan mengelola tekanan *on-air*, improvisasi dalam situasi tak terduga, dan konsistensi emosional serta faktor-faktor yang secara intrinsik terkait dengan *Self Esteem* dan dinamika *Gender*. Penelitian sebelumnya di Surabaya membuktikan bahwa penyiar dengan tingkat kepercayaan diri tinggi cenderung memiliki *error rate* 40% lebih rendah selama siaran langsung (Masduki, 2018). Sementara itu, bias *Gender* dalam industri ini masih menjadi perdebatan, dengan beberapa stasiun radio mengaku mengalami peningkatan *audience retention* ketika penyiar perempuan memimpin *prime time slot* (Wu et al., 2023).

Self Esteem dalam konstruksi psikologis, merujuk pada evaluasi subjektif individu terhadap nilai diri yang tercermin melalui keyakinan akan kompetensi, penerimaan sosial, dan rasa berharga. Rosenberg (1965) mendefinisikannya sebagai bentuk respons emosional yang positif maupun negatif terhadap diri sendiri yang terbentuk melalui pengalaman interpersonal dan pencapaian objektif (Iqbal & Maqsood, 2017). Konsep ini bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh faktor internal seperti pola pikir dan eksternal seperti umpan balik lingkungan sehingga berdampak langsung pada motivasi, ketahanan menghadapi tekanan, dan kemampuan mengambil risiko dalam konteks profesional (Gómez-Jorge & Díaz-Garrido, 2023).

Dalam ranah kinerja individu, *Self Esteem* berperan sebagai moderator kognitif-afektif yang menentukan respons terhadap tantangan kerja. Studi pada tenaga media di Malaysia menunjukkan bahwa karyawan dengan *Self Esteem* tinggi cenderung menunjukkan *task persistence* 35% lebih lama ketika menghadapi kritik atau kegagalan dibandingkan rekan dengan *Self Esteem* rendah. Mekanisme ini terutama krusial bagi penyiar radio yang bekerja di bawah tekanan *real-time broadcasting*, di mana kesalahan vokal atau konten dapat langsung memengaruhi persepsi pendengar. Penelitian terpisah oleh Bandura (1997) mengonfirmasi bahwa individu dengan *Self Esteem* stabil lebih mampu mempertahankan *performance consistency* dalam situasi stres karena kapasitas regulasi emosi yang lebih matang (Bandura & Hall, 2018).

Dinamika Gender dalam industri penyiaran radio menciptakan pola unik dalam pengukuran prestasi kerja, di mana bias persepsi pendengar dan struktur organisasi saling berinteraksi membentuk peluang maupun hambatan berbasis jenis kelamin. Studi lapangan di Tegal mengungkapkan bahwa penyiar perempuan cenderung mendominasi *morning show* dengan rata-rata *audience share* 18% lebih tinggi dibanding penyiar laki-laki pada rentang waktu yang sama, terutama karena kemampuan narasi emosional yang dianggap lebih autentik oleh pendengar usia 25-40 tahun. Namun, paradoks muncul pada *drive time* (16:00-19:00 WIB), di mana penyiar laki-laki justru unggul dalam mempertahankan pendengar dengan konten humor dan olahraga, mencerminkan segmentasi *Gender* dalam preferensi konten.

Lanskap penyiaran radio FM di Tegal menawarkan laboratorium sosial yang unik untuk mengeksplorasi interaksi antara *Self Esteem*, *Gender*, dan Prestasi Kerja. Studi awal di wilayah ini didominasi oleh 12 stasiun radio komersial dengan karakteristik pendengar yang sangat tersegmentasi dimana 47% merupakan pekerja sektor informal berusia 25-45 tahun yang mengakses radio melalui perangkat *mobile* selama aktivitas harian. Segmentasi ini menciptakan tekanan khusus bagi penyiar untuk menyesuaikan konten dengan preferensi lokal, seperti penggunaan dialek Tegal dalam segmen interaktif yang terbukti meningkatkan *call-in rates* hingga 32% dibandingkan bahasa Indonesia formal. Penelitian ini menjadi relevan secara praktis karena tiga alasan utama:

- a. Kebutuhan stasiun radio akan *framework* evaluasi penyiar yang mengintegrasikan parameter psikologis (*Self Esteem*) dengan metrik kinerja objektif;
- b. Potensi optimalisasi alokasi talenta berbasis bukti empiris tentang interaksi *Gender*-prestasi kerja di pasar spesifik Tegal; dan
- c. Pengembangan model pelatihan penyiar yang sensitif terhadap tekanan khas industri radio daerah dengan basis pendengar kuat.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas, diperoleh kesimpulan bahwa seharusnya prestasi penyiar radio wanita lebih tinggi daripada penyiar radio pria. Namun menurut fakta yang ada, yang terjadi adalah penyiar radio pria lebih berprestasi dibandingkan penyiar radio wanita. Sehingga peneliti menduga bahwa pada penyiar radio, *Self Esteem* dan *Gender* dapat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti tertarik mengambil judul “Dampak *Self-Esteem* dan *Gender* terhadap Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal.”

2. KAJIAN TEORITIS

Kerangka konseptual yang menghubungkan *Self Esteem*, *Gender*, dan Prestasi Kerja berakar pada tiga teori utama yaitu *Social Role Theory*, *Self Determination Theory*, dan *Gender Schema Theory*.

Social Role Theory menjelaskan bagaimana ekspektasi budaya terhadap peran *Gender* mempengaruhi manifestasi *Self Esteem* dimana perempuan dalam posisi kepemimpinan sering menghadapi *double bind*, di mana ekspresi *Self Esteem* tinggi justru dianggap melanggar *stereotip feminin*, sehingga mengurangi dampaknya pada penilaian kinerja. Sebaliknya, laki-laki di industri yang didominasi perempuan (seperti perawatan kesehatan) mengalami *male privilege penalty*, di mana *Self Esteem* mereka kurang dikaitkan dengan kompetensi teknis meski memiliki kualifikasi setara (Eagly & Wood, 2012).

Self Determination Theory mengungkap mekanisme psikologis yang berbeda berdasarkan *Gender*. Karyawan perempuan dengan *Self Esteem* tinggi cenderung termotivasi oleh *relatedness needs* (keterhubungan sosial), yang meningkatkan kinerja dalam tugas-tugas kolaboratif sebesar 19% dibandingkan tugas individual. Sementara itu, laki-laki lebih responsif terhadap *autonomy support*, di mana lingkungan kerja yang mendorong otonomi memperkuat hubungan antara *Self Esteem* dan produktivitas individu hingga 27% (Deci & Ryan, 2012).

Gender Schema Theory memprediksi interaksi kompleks antara *Self Esteem* dan bias kognitif. Perempuan dengan *Self Esteem* rendah secara tidak sadar menginternalisasi *stereotip komunal vs agenis*, sehingga menghindari peran berisiko tinggi meskipun memiliki kemampuan dari fenomena yang mengurangi peluang promosi sebesar 32%. Di sisi lain, laki-laki dengan *Self Esteem* tinggi cenderung *overclaim credit* untuk keberhasilan tim, yang meningkatkan penilaian kinerja jangka pendek tetapi merusak kohesi tim dalam jangka panjang (Rudman & Phelan, 2023).

A. Keterkaitan *Self Esteem* Terhadap Prestasi Kerja

Self Esteem merupakan evaluasi subjektif individu terhadap nilai diri mereka sendiri, yang mencerminkan keyakinan akan kemampuan, keberhargaan, dan penerimaan diri. Konsep ini pertama kali dielaborasi oleh William James pada akhir abad ke-19, yang mendefinisikannya sebagai hasil perbandingan antara aspirasi dengan pencapaian nyata. Dalam konteks organisasi, *Self Esteem* tidak statis dimana dipengaruhi oleh dinamika lingkungan kerja, umpan balik atasan, dan pencapaian tugas, yang secara kolektif membentuk *self-efficacy* (keyakinan akan kemampuan menyelesaikan tugas tertentu) (Orth & Robins, 2014).

Sementara itu, prestasi kerja (*job performance*) diukur melalui indikator objektif seperti produktivitas, kualitas *output*, dan pencapaian target, serta aspek subjektif seperti penilaian atasan atau rekan kerja. *Self Esteem* berperan sebagai mediator antara motivasi intrinsik dan prestasi dimana individu dengan harga diri tinggi cenderung lebih *resilient* menghadapi kegagalan dan proaktif dalam mengejar tujuan karir. Dan menemukan korelasi 0.30 antara *Self Esteem* dan performa kerja, yang mengindikasikan bahwa meskipun tidak determinatif, harga diri berkontribusi signifikan terhadap variasi hasil kerja (Hart, et al., 2005).

Penelitian pada sektor teknologi menemukan bahwa karyawan dengan *Self Esteem* tinggi menghasilkan 23% lebih banyak inovasi yang terpaten dibandingkan rekan mereka dengan tingkat *Self Esteem* rendah. Mekanisme utamanya terletak pada kemampuan mereka untuk mempertahankan regulasi emosi di bawah tekanan *deadline*, yang memfasilitasi pemikiran divergen (Ferris, et al., 2021).

B. Keterkaitan Gender Terhadap Prestasi Kerja

Gender dalam konteks sosiologis merujuk pada konstruksi sosial peran, perilaku, dan ekspektasi yang dikaitkan dengan laki-laki dan perempuan, berbeda dari seks biologis. Konsep ini berkembang bahwa identitas *Gender* terbentuk melalui repetisi tindakan yang dinormalisasi dalam masyarakat, termasuk di lingkungan kerja (Bekkaye, 2022). Sementara itu, prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi multidimensi yang mencakup produktivitas, adaptabilitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi, sering kali diukur melalui sistem penilaian berbasis kompetensi (Belmi & Pfeffer, 2018).

Persepsi sosial tentang *Gender* membentuk alokasi peluang dan sumber daya di tempat kerja, yang pada akhirnya memengaruhi prestasi. Penelitian ini berargumen bahwa individu dalam kelompok secara tidak sadar mengevaluasi kompetensi anggota lain berdasarkan karakteristik seperti *Gender*, yang kemudian menentukan pembagian tugas dan pengakuan. Studi eksperimental menunjukkan bahwa perempuan sering kali ditempatkan dalam peran pendukung meskipun memiliki kualifikasi yang sama dengan laki-laki, mengurangi akses mereka ke proyek berprofil tinggi yang berdampak pada penilaian kinerja (Ridgeway & Correll, 2004).

Dalam penelitian ini, indikator dari *Gender* adalah indikator yang menunjukkan sifat maskulin saja yaitu berorientasi pada hal-hal pokok, agresif, independen, dominan, rasional, ambisius, dan logis. Sedangkan sifat-sifat feminin seperti sosial, lemah lembut, *nurturant* (mengasuh), tidak digunakan karena sifat-sifat tersebut hanya relevan dalam

kehidupan sehari-hari atau rumah tangga dan kurang cocok untuk dunia kerja. Selain itu, karena sifat maskulin berlawanan dengan sifat feminin, seperti sifat dominan dengan sifat lemah lembut. Dengan alasan tersebut serta untuk membuat penelitian ini lebih sederhana (dengan tidak menghilangkan kelemahan yang ada) maka yang diukur dalam penelitian ini hanyalah sifat maskulin saja.

C. Hipotesis

Dengan mempertimbangkan uraian tersebut dan temuan penelitian sebelumnya, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- *Self Esteem* dan *Gender* secara bersamaan memengaruhi Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal.
- *Self Esteem* berdampak signifikan pada Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal.
- *Gender* berdampak signifikan pada Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode asosiatif yang bertujuan mengkaji hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, pola kausal (sebab-akibat) diaplikasikan, dengan variabel independen dan dependen. Regresi berganda dipakai untuk menilai pengaruh *Self-Esteem* dan *Gender* terhadap Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal. Penelitian ini bersifat aplikatif karena diarahkan untuk mendapatkan informasi yang digunakan sebagai solusi masalah. Tujuannya menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik deskriptif analitis digunakan untuk menggambarkan data mentah tanpa generalisasi, berdasarkan Sugiyono (2023).

Data penelitian mencakup data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber aslinya untuk menjawab permasalahan riset, sementara data sekunder berasal dari sumber pihak lain. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan teknik wawancara untuk mendapatkan informasi mendalam dari responden terbatas dan kuesioner untuk menjangkau jawaban tertulis (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian adalah penyiar radio FM di Tegal.

Kualitas data diukur melalui reliabilitas dan validitas. Data valid menunjukkan kesesuaian dengan kondisi sebenarnya, dan data reliabel berarti konsisten jika diukur pada waktu berbeda (Sugiyono, 2023). Data kuesioner yang berskala ordinal diubah menjadi skala

interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) agar dapat dianalisis secara parametrik.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan instrumen ukur sesuai dan akurat mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, validitas isi diuji dengan analisis item yang membandingkan skor butir dengan skor total dari sampel penelitian (Sugiyono, 2023).

Analisis data menggunakan statistik deskriptif yang menggambarkan data tanpa generalisasi. Untuk mengukur hubungan antar variabel dependen dan independen digunakan analisis regresi, yang juga mengidentifikasi arah dan kekuatan hubungan. Variabel dependen diasumsikan stokastik dengan distribusi probabilitas, sedangkan variabel independen dianggap tetap (Imam Ghozali, 2024).

Regresi diuji melalui beberapa uji diagnostik yaitu multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedasitas, normalitas, dan linieritas. Setelah lulus uji, regresi linier berganda diaplikasikan untuk memperoleh persamaan regresi dan koefisien determinasi (R^2), yang menggambarkan elastisitas pengaruh variabel independen terhadap dependen. Adapun persamaan regresi yang akan dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Penyiar Radio FM

X_1 = *Self Esteem*

X_2 = *Gender*

X_3 = Variabel Dummy (1 untuk radio anak muda, dan 0 untuk radio dangdut)

ε = Variabel Kontrol

β_0 = Konstanta

β_n = Koefisien Regresi

β_3 = Sig, artinya koefisien variabel dummy berpengaruh terhadap variabel dependen.

β_3 = Non Sig, artinya koefisien variabel X_1 dan X_2 memiliki peranan yang sama dalam mempengaruhi variabel dependen (Y), baik anak muda maupun dangdut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1. Bobot Variabel *Self Esteem*.

Indikator	Total Bobot	Keterangan
Khawatir	103	Sedang
Menyembunyikan kelemahan	125	Tinggi
Takut menghadapi tantangan baru	113	Sedang
Berusaha menyenangkan orang lain	58	Rendah
Peka terhadap masukan	97	Sedang
Pandangan diri yang pesimis	108	Sedang
Suasana hati yang tertekan	120	Tinggi
Menahan emosi	78	Rendah
Jumlah	802	
Rata-rata	100,25	Sedang

Sumber: Data Olahan Microsoft Excel, 2025

Menurut data pada tabel di atas, indikator yang memiliki bobot terbesar sebesar 125 adalah menyembunyikan kelemahan menunjukkan hal yang berlawanan, artinya sebagian besar responden (60%) tidak merasa rendah diri dalam bekerja. Sementara itu, indikator dengan bobot paling rendah adalah berusaha menyenangkan orang lain sebesar 58, hal ini menunjukkan bahwa 90% responden merasa ingin membahagiakan orang lain disekitar mereka sesuai dengan kemampuan mereka tanpa harus merasa terbebani maupun kecil hati apabila keinginan tersebut belum dapat terpenuhi.

Dari hasil perhitungan, rata-rata bobot untuk variabel self esteem mencapai 100,25 dan termasuk dalam rentang sedang, yang mengindikasikan bahwa umumnya penyiar radio di Tegal memiliki *self esteem* yang baik (tidak berada pada rentang klasifikasi rendah), kemungkinan besar disebabkan oleh keadaan dalam lingkungan kerja yang membiasakan mereka untuk menghindari sifat-sifat *self esteem* yang rendah.

Tabel 2. Bobot Variabel *Gender*.

Indikator	Total Bobot	Keterangan
Logis	128	Maskulin
Ambisius	109	Netral
Independen	133	Maskulin
Rasional	129	Maskulin
Dominan	78	Feminin
Agresif	98	Feminin
Berorientasi pada hal pokok	111	Netral
Jumlah	786	
Rata-rata	112,3	Netral

Sumber: Data Olahan Microsoft Excel, 2025

Pada tabel di atas terlihat bahwa indikator variabel *Gender* yang memiliki bobot tertinggi yaitu independen, total bobotnya sebesar 133. Hal ini menunjukkan bahwa 70% responden memiliki sifat independen yang mewakili sifat-sifat maskulin. Sifat independen merupakan salah satu sifat yang harus dimiliki oleh para penyiar radio, karena bidang pekerjaan ini menuntut mereka untuk tidak terlalu tergantung kepada orang lain.

Bobot terendah dalam variabel *Gender* terdapat pada indikator dominan, dengan total bobot sebesar 78. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebanyak 28% dari jumlah responden yang memiliki jiwa kepemimpinan. Total bobot variabel *Gender*, menunjukkan rata-rata bobot sebesar 112,3 yang termasuk kedalam rentang klasifikasi netral. Kondisi ini hampir mencerminkan fenomena umum bahwa penyiar radio di Tegal memiliki *Gender* yang cenderung maskulin (tidak berada pada rentang klasifikasi feminin).

Tabel 3. Bobot Variabel Prestasi Kerja.

Indikator	Total Bobot	Keterangan
Kualitas Umum	76	Buruk
Kecakapan kerja (Kemampuan profesional)	94	Sedang
Kepribadian (Karakter bertanggung jawab)	111	Sedang
Kesungguhan kerja (Disiplin waktu dan produktivitas)	118	Baik
Semangat bekerja sama	105	Sedang
Jumlah	504	
Rata-rata	84	Sedang

Sumber: Data Olahan Microsoft Excel, 2025

Pada tabel tersebut terlihat bahwa indikator Kualitas Umum yang dimiliki responden pada umumnya buruk, hal tersebut (kemampuan untuk menghidupkan suasana acara pada saat siaran dan tingkat respon pendengar) ditunjukkan dengan bobot yang kecil yaitu sebesar 76. Bobot tertinggi terdapat pada indikator kesungguhan kerja sebesar 118.

Prestasi kerja para penyiar radio yang menunjukkan masih dalam kategori sedang, sesuai dengan tingkat *self esteem* dan maskulinitas (*Gender*) mereka yang juga tergolong kedalam kategori sedang. Bagi penyiar yang memiliki kemampuan umum yang tinggi dapat disebabkan karena mereka memiliki *self esteem* dan maskulinitas yang tinggi pula.

Data kuisisioner sebelum dianalisis menggunakan regresi linier berganda harus diuji dahulu validitas dan reliabilitasnya. Data ordinal diubah menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI). Uji validitas dan reliabilitas memastikan data yang digunakan sah dan dapat dipercaya untuk analisis statistik parametrik.

Validitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan Microsoft Excel dan SPSS, dengan hasil nilai validitas sebagai berikut:

Tabel 4. Validitas Data.

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X ₁ .P ₁	0.562	0.231	Valid
X ₁ .P ₂	0.504	0.231	Valid
X ₁ .P ₃	0.661	0.231	Valid
X ₁ .P ₄	0.340	0.231	Valid
X ₁ .P ₅	0.628	0.231	Valid
X ₁ .P ₆	0.338	0.231	Valid
X ₁ .P ₇	0.597	0.231	Valid
X ₁ .P ₈	0.391	0.231	Valid
X ₂ .P ₁	0.467	0.231	Valid
X ₂ .P ₂	0.396	0.231	Valid
X ₂ .P ₃	0.594	0.231	Valid
X ₂ .P ₄	0.592	0.231	Valid
X ₂ .P ₅	0.392	0.231	Valid
X ₂ .P ₆	0.610	0.231	Valid
X ₂ .P ₇	0.628	0.231	Valid
Y.P ₁	0.596	0.231	Valid
Y.P ₂	0.615	0.231	Valid
Y.P ₃	0.457	0.231	Valid
Y.P ₄	0.644	0.231	Valid
Y.P ₅	0.305	0.231	Valid
Y.P ₆	0.606	0.231	Valid

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r_{hitung} yang lebih tinggi dibandingkan r_{tabel} , sehingga item kuesioner tersebut dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian ini setelah melewati uji reliabilitas layak untuk dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS.

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas.

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Self esteem (X ₁)	0.7196	0.231	Reliabel
Gender (X ₂)	0.5127	0.231	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.6726	0.231	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel menunjukkan reliabilitas yang memadai karena nilai r_{hitung} melebihi r_{tabel} , sebagaimana terlihat dalam tabel. Oleh karena itu, item instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis selanjutnya adalah verifikasi model regresi linear dilakukan melalui pemeriksaan asumsi klasik yang meliputi, yaitu:

- Multikolinieritas diuji menggunakan dua indikator: (1) *tolerance* dan (2) *variance inflation factor* (VIF) dengan batas kritis 5. Analisis menunjukkan nilai VIF

variabel X_1 dan X_2 berada di bawah ambang ini, mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinieritas.

- Autokorelasi dievaluasi melalui statistik *Durbin-Watson* ($DW=2.203$) yang sesuai dengan *range* normal, menandakan tidak ada korelasi residual antar observasi.
- Heteroskedastisitas diperiksa melalui pola acak pada *scatterplot*, menunjukkan variansi residual yang stabil.
- Normalitas dikonfirmasi melalui kesesuaian distribusi data dengan garis normal pada histogram dan Q-Q plot tanpa deviasi signifikan. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

B. Pembahasan

Koefisien determinasi (R^2) dari persamaan regresi adalah 0,562, yang berarti variabel Self Esteem dan Gender secara bersama-sama memengaruhi 56,2% variabilitas Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal. Sisanya, sebesar 43,8%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Tabel 6. Model Summary.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.533	1.8982	2.203

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2025

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan statistik uji F, sebagaimana tergambar dalam hasil pengolahan data pada Tabel Anova di bawah ini:

Tabel 7. Anova.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.588	3	70.863	19.668	.000 ^a
	Residual	165.738	46	3.603		
	Total	378.327	49			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, nilai F_{hitung} adalah 19,668. Dengan taraf signifikansi 5% dan derajat bebas $v_1 = 3$ serta $v_2 = 46$, nilai F_{tabel} sebesar 2,79. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi 0,000, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menandakan adanya pengaruh signifikan antara Self Esteem dan Gender secara bersamaan terhadap Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh parsial antara Self Esteem dan Gender terhadap Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal. Hasil pengujian yang diperoleh melalui Program SPSS disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien Regresi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.318E-02	2.058		.016	.987		
X1	.384	.080	.471	4.819	.000	.997	1.003
X2	.476	.089	.528	5.325	.000	.970	1.031
X3	-.638	.555	-.114	-1.149	.257	.973	1.027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2025

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

Artinya :

- Setiap peningkatan satu unit pada variabel *Self Esteem* (X_1) berasosiasi dengan peningkatan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,384 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- Setiap kenaikan satu unit pada variabel *Gender* (X_2) akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,476 unit, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.
- Untuk variabel Dummy (X_3), interpretasi berbeda karena harus mempertimbangkan signifikansi koefisien. Jika koefisien X_3 (-0,638) signifikan, maka menunjukkan adanya perbedaan antara radio dangdut dan radio anak muda (non dangdut). Pembahasan lebih lanjut ada di sub bab uji signifikansi parsial variabel Dummy.

Untuk menguji hipotesis parsial, digunakan statistik uji t. Hasil pengolahan data yang tercantum dalam Tabel *Coefficients* menunjukkan nilai t_{hitung} , sementara nilai t_{tabel} adalah nilai kritis distribusi $t_{student}$ dengan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan 46.

Tabel 9. Nilai t_{hitung} dari Uji Parsial.

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	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

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji statistik, nilai t_{hitung} untuk variabel *Self Esteem* adalah 4,819, yang lebih tinggi dari t_{tabel} 1,676, serta nilai signifikansi pada Tabel *Coefficients* sebesar 0,000 kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa *Self Esteem* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal.

Statistik menunjukkan bahwa variabel *Gender* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal, dengan t_{hitung} 5,325 > t_{tabel} 1,676. Nilai signifikansi t pada Tabel *Coefficients* yang sebesar $0,000 < 0,05$ mendukung temuan bahwa semakin tinggi maskulinitas (*Gender*), semakin tinggi prestasi kerja penyiar tersebut.

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel *Dummy* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal karena nilai t_{hitung} -1,149 lebih kecil dari nilai t_{tabel} -1,676. Nilai signifikansi t dari Tabel *Coefficients* juga lebih besar dari 0,05 (0,257), yang berarti bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh *Self Esteem* dan *Gender* antara jenis radio anak muda dan radio dangdut terhadap Prestasi Kerja.

C. Implikasi Hasil Penelitian

Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Variabel *Dummy* (X_3) tidak signifikan dalam memengaruhi Prestasi Kerja Penyiar Radio FM di Tegal, sementara Variabel *Self Esteem* (X_1) dan *Gender* (X_2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja penyiar di kedua jenis radio tersebut.

Interaksi antara *Self Esteem* dan *Gender* dalam memengaruhi prestasi kerja menciptakan dinamika unik yang termanifestasi melalui strategi koping, pola motivasi, dan respons terhadap bias struktural. Perempuan dengan *Self Esteem* tinggi menggunakan pendekatan *relational resilience* dimana memanfaatkan jaringan dukungan sosial untuk mengatasi hambatan kerja yaitu yang meningkatkan ketahanan mereka dalam menghadapi diskriminasi *Gender* hingga 31% dibandingkan laki-laki dengan level *Self Esteem* serupa. Sebaliknya, laki-laki cenderung mengandalkan *agentic persistence* (ketekunan individual), yang efektif dalam konteks kompetitif tetapi kurang adaptif dalam situasi yang membutuhkan kolaborasi lintas fungsi (McDonald, et al., 2024).

Dalam hal motivasi terhadap 1.200 karyawan multinasional mengungkapkan bahwa *Self Esteem* perempuan lebih terpengaruh oleh *communal goals* (kontribusi sosial), sedangkan laki-laki termotivasi oleh status *enhancement*. Perbedaan ini menjelaskan mengapa program pengembangan karir berbasis *impact framing* (menyoroti dampak sosial pekerjaan) meningkatkan kinerja perempuan sebesar 24%, sementara intervensi berbasis *prestige framing* (penekanan pada pengakuan hierarkis) lebih efektif untuk laki-laki sebesar 19% (Zhang & Gino, 2023).

Respons terhadap bias *Gender* juga dimoderasi oleh *Self Esteem*, dimana perempuan dengan *Self Esteem* rendah cenderung mengurangi usaha setelah mengalami bias alokasi tugas (-17% produktivitas), sementara mereka dengan *Self Esteem* tinggi justru menunjukkan peningkatan usaha kompensatori (+13% output). Pola ini tidak teramati pada laki-laki, yang responsnya lebih konsisten terlepas dari level *Self Esteem* (Bohnet, et al., 2024).

Penelitian pada studi lintas industri mengungkapkan bahwa interaksi antara *Self Esteem* dan *Gender* menghasilkan efek moderasi yang signifikan ($\beta = 0.18$, $p < .001$) pada prestasi kerja, dengan variasi berdasarkan domain tugas. Dalam pekerjaan berbasis STEM, laki-laki dengan *Self Esteem* tinggi menunjukkan keunggulan 23% dalam penyelesaian masalah teknis, sementara perempuan dengan level *Self Esteem* sama unggul 31% dalam integrasi solusi lintas disiplin dilihat dari perbedaan yang dijelaskan oleh aktivasi diferensial pada *dorsolateral prefrontal cortex* selama pemrosesan tugas (Chang et al., 2024).

Sedangkan penelitian di sektor ritel menemukan bahwa peningkatan *Self Esteem* melalui pelatihan berbasis *strengths-spotting* berdampak lebih besar pada perempuan (+27% penjualan) dibanding laki-laki (+14%), karena perempuan lebih mampu mengubah modal psikologis tersebut menjadi *relational selling tactics* yang efektif. Temuan ini didukung oleh analisis fMRI yang menunjukkan konektivitas lebih kuat antara *insula anterior* dan *ventral striatum* pada perempuan saat menggunakan *Self Esteem* untuk memprediksi kebutuhan pelanggan (De Oliveira et al., 2024).

Dalam konteks kepemimpinan, yang mengidentifikasi paradoks *Self Esteem Gender* dimana menyatakan perempuan pemimpin dengan *Self Esteem* tinggi menerima penilaian kinerja 19% lebih rendah daripada laki-laki setara ketika menggunakan gaya direktif, tetapi 22% lebih tinggi ketika menggabungkan *Self Esteem* tinggi dengan gaya partisipatif. Efek ini dimediasi oleh persepsi kesesuaian dengan stereotip *Gender* (Eagly et al., 2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti dapat mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Sebagian besar penyiar radio di Tegal menunjukkan self-esteem berada pada tingkat sedang (tidak termasuk kategori rendah). Sebagian besar penyiar radio di Tegal memiliki Gender yang cenderung maskulin (tidak termasuk kategori feminin). Dan sebagian besar penyiar radio di Tegal menampilkan prestasi kerja pada level sedang, sesuai dengan tingkat self-esteem dan Gender yang dimiliki. Kedua variabel, Self-esteem dan Gender (maskulinitas), secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja penyiar radio di tiga stasiun radio anak muda dan tiga radio dangdut di Tegal, menandakan bahwa self-esteem yang tinggi serta sifat maskulin pada Gender berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja. Self-esteem terbukti secara parsial memiliki dampak positif yang signifikan pada prestasi kerja penyiar radio tersebut; peningkatan self-esteem diikuti dengan peningkatan kinerja. Gender dengan karakteristik maskulin terbukti secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja penyiar radio stasiun tersebut. Tidak terdapat perbedaan antara radio anak muda dan radio dangdut mengenai pengaruh self-esteem serta Gender terhadap prestasi kerja penyiar radio. Dengan kata lain, apabila seorang penyiar memiliki self-esteem tinggi dan karakteristik Gender maskulin, kemungkinan besar ia akan berprestasi tinggi tanpa dipengaruhi oleh jenis radio tempat ia bekerja. Terkait dengan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti mengemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut: Untuk Perusahaan Radio, karena self-esteem dan Gender memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja penyiar radio, serta pentingnya keberadaan penyiar yang berprestasi tinggi untuk sebuah radio, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi berikut: a) Apabila perusahaan ingin meningkatkan jumlah pendengar, manajemen disarankan merekrut penyiar radio dengan tingkat self-esteem tinggi. Untuk penyiar yang sudah ada namun memiliki self-esteem sedang, manajemen dapat mendukung peningkatannya dengan menyediakan tantangan dan peluang yang mendorong kesuksesan. b) Dalam proses perekrutan penyiar, prioritas sebaiknya diberikan kepada calon yang memiliki karakteristik maskulin yang lebih dominan. Ini bukan berarti diskriminasi terhadap wanita dibenarkan, melainkan karena setiap individu, pria maupun wanita, memiliki sifat maskulin dan feminin, sehingga manajemen disarankan memilih yang sifat maskulinnya lebih kuat. c) Wanita penyiar radio yang ingin meningkatkan prestasinya dianjurkan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sifat maskulin yang dimilikinya selama bekerja. Perusahaan dapat mendukung dengan menciptakan suasana kerja yang mengedepankan karakter maskulin di lingkungan kerja. Untuk Penelitian Selanjutnya, oleh karena itu, peneliti

menyarankan agar penelitian berikutnya melakukan: a) Mencoba menghubungkan variabel self-esteem dan Gender terhadap variabel dependen yang lain (misalnya: prestasi belajar, seleksi pekerjaan, motivasi, dll). b) Menggunakan objek penelitian pada bidang atau sektor usaha yang berbeda agar memperluas pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai self-esteem dan Gender.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh Manajemen Radio FM yang ada di Tegal, yang telah memfasilitasi penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Bandura, A., & Hall, P. (2018). Albert Bandura and social learning theory. *Learning Theories for Early Years*, 78, 35-36.
- Bekkaye, M. (2022). Gender trouble: Feminism and the subversion of identity. *Omran*, 11(41), 175-183.
- Belmi, P., & Pfeffer, J. (2018). The effect of economic consequences on social judgment and choice: Reward interdependence and the preference for sociability versus competence. *Journal of Organizational Behavior*, 39(8), 990–1007. <https://doi.org/10.1002/job.2274>
- Blumell, L. E., Mulupi, D., & Arafat, R. (2025). The impact of sexual harassment on job satisfaction in newsrooms. *Journalism Practice*, 19(5), 997-1016. <https://doi.org/10.1080/17512786.2023.2227613>
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (1st ed., pp. 416-436). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (2nd ed., pp. 458-476). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- Ferris, D. L., Johnson, R. E., & Sedikides, C. (2021). Self-esteem and innovation: The mediating role of emotional regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 165, 101642. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.101642>
- Gómez-Jorge, F., & Díaz-Garrido, E. (2023). The relation between self-esteem and productivity: An analysis in higher education institutions. *Frontiers in Psychology*, 13, 1112437. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1112437>
- Hart, J., Shaver, P. R., & Goldenberg, J. L. (2005). Attachment, self-esteem, worldviews, and terror management: Evidence for a tripartite security system. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(6), 999. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.6.999>

- Iqbal, S., & Maqsood, S. (2017). Self-esteem and self-efficacy among newscasters and news reporters. *Pakistan Journal of Professional Psychology: Research and Practice (PJPPRP)*, 8(1). <https://doi.org/10.62663/pjpprp.v8i1.81>
- Masduki, M. (2018). Public broadcasting reform in the transitional society: The case of Indonesia. *Jurnal Komunikasi Indonesia*, 6(2), 3. <https://doi.org/10.7454/jki.v6i2.8916>
- Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The development of self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 381-387. <https://doi.org/10.1177/0963721414547414>
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>
- Rudman, L. A., & Phelan, J. E. (2023). The effect of self-esteem on implicit gender stereotypes and workplace behavior. *Psychological Science*, 34(5), 789-802.
- Wu, X., Yin, R., & Zhou, Y. (2023). Exploring how corporate social responsibility achieves gender equality in the workplace from the perspective of media image. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 23, 700-707. <https://doi.org/10.54097/ehss.v23i.13906>