

Hubungan antara orientasi nilai primer dalam sistem nilai dan peran jender pada manajer wanita

Erabudi Widyastuti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20286997&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Saat ini semakin banyak wanita yang menduduki posisi strategis dalam berbagai bidang kerja termasuk mencapai posisi manajer. Untuk dapat berperan sebagai manajer diperlukan sistem nilai yang menunjang pelaksanaan peran manajer. England (1973) menyatakan sistem nilai yang tepat bagi pelaksanaan tugas manajer adalah orientasi nilai primer Pragmatik. Orientasi nilai ini paling tepat karena sesuai dengan karakteristik peran manajer yang cenderung Maskulin. Sedangkan sebagai wanita, para manajer ini tentunya tidak lepas dari peran jendernya sendiri. Powell dan Rokeach menyatakan adanya pengaruh peran jender seseorang terhadap sistem nilai yang diyakininya. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai sistem nilai dalam bentuk orientasi nilai primer, gambaran peran jender, serta hubungan antara sistem nilai dalam bentuk orientasi nilai primer dan peran jender pada manajer wanita.

Subyek dalam penelitian ini adalah 61 manajer wanita, yang dipilih melalui metode nonprobability sampling, dengan teknik accidental sampling. Orientasi nilai primer diukur melalui kuesioner Personal Value Questionnaire dari England sedangkan peran jender diukur dengan Skala MF dari Nurjanah Lubis yang merupakan adaptasi BSRI dari Sandra Bern. Metode pengolahan data yang dipakai adalah teknik korelasi Point Biserial.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar orientasi nilai primer para manajer para manajer wanita adalah Pragmatik (67,2%), Moralistik (21,3%), Afektif (3,3%) dan Berbaur (8,2%). Sedangkan gambaran peran jender dari subyek penelitian, Androgini (36,1%), Feminin (19,7%), Maskulin (8,2%) dan peran jender Tak Tergolongkan (36,1%). Selain itu hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara orientasi nilai primer dan peran jender para manajer wanita dalam penelitian ini. Hasil lain yang di dapat dalam penelitian ini adalah adanya beberapa faktor yang tidak signifikan terhadap sistem nilai, faktor tersebut adalah usia, agama, suku, golongan jabatan, masa kerja, dan departemen. Sedangkan faktor lainnya seperti pendidikan, latar belakang pendidikan, dan jenis perusahaan menunjukkan hasil yang signifikan.

Gambaran orientasi nilai primer yang ditampilkan dalam penelitian ini sesuai dengan apa yang dikatakan England, bahwa sistem nilai dalam bentuk orientasi nilai primer para manajer yang dominan adalah orientasi nilai Pragmatis. Sedangkan peran jender yang dominan dalam penelitian ini adalah Androgini, ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh

Powell. Sedangkan hubungan yang tidak signifikan tampaknya dikarenakan jumlah sample yang terlalu kecil, bentuk penyebaran responden yang cenderung skewed, dan juga karena adanya pergantian peran dalam pelaksanaan tugas, artinya bahwa walau tampaknya peran jender Androgini yang menonjol, dan yang lainnya menunjukkan peran jender yang Maskulin atau Feminin ada kemungkinan bahwa dalam pelaksanaan tugasnya terdapat faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh, seperti misalnya pendidikan dan bentuk perusahaan. Hal ini akan terkait dengan budaya kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan mengenai sistem nilai yang tepat bagi manajer, sehingga variabel ini dapat diperhatikan pada waktu seleksi ataupun pelatihan manajer. Dalam penelitian yang sejenis hendaknya jumlah sampel harus lebih besar agar didapat penyebaran yang lebih baik, dan perlu dilakukan kontrol terhadap subyek penelitian.