

**IKLIM ORGANISASI DAN SIFAT PEKERJAAN SEBAGAI PENYEBAB TERJADINYA PELECEHAN SEKSUAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, SERTA KINERJA KARYAWAN**

**Rizki Ahidika Pranantya**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
rizkipranantya@yahoo.com

**Abstract**

This study examined the organization climate and job nature as the cause of sexual harassment and the effects toward job motivation, job stress, job satisfaction, and job performance. One hundred and twelve sales promotion girl who still carry status as college students are participating in this research. There are some findings in this research. The organization climate has a connection with job nature. Meanwhile, the organization climate and job nature affect toward sexual harrasment. The next finding is that sexual harassment has affects toward job stress, but this research is resulting a surprising finding where sexual harassment has no affects on job motivatiion and job satisfaction. Next finding is that job stress affects job motivation positively. Meanwhile, job motivation does not affect job performance. The last finding is that job satisfaction does not affect job performance

**Keywords:** organization climate, job nature, sexual harassment, job motivation, job stress, job satisfaction, job performance

**PENDAHULUAN**

Maraknya kasus yang terjadi membuat pelecehan seksual (sexual harassment) menjadi salah satu topik yang sering dibicarakan akhir-akhir ini. Pelecehan seksual bisa terjadi dimana saja, baik di tempat umum: bus, kantor, sekolah, maupun tempat pribadi seperti rumah. Pelecehan seksual adalah segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran (Schneider et al., 1997). Tindakan lain yang mencakup pelecehan seksual antara lain adalah main mata, siulan nakal, komentar berkonotasi seks atau gender, humor porno, cubitan, colekan, tepukan atau sentuhan di bagian tubuh tertentu, gerakan tertentu atau isyarat yang bersifat seksual (Fitzgerald et al., 1995).

Salah satu tenaga kerja yang rentan akan terjadinya pelecehan seksual adalah Sales Promotion Girl (SPG). Biasanya sales promotion girl adalah wanita-wanita berusia

produktif dan tidak sedikit yang masih berstatus mahasiswi. Kemajuan jaman yang diiringi dengan semakin banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi membuat banyak kalangan mahasiswa maupun mahasiswi mencari pekerjaan sampingan yang bisa menambah uang saku untuk memenuhi kebutuhannya. Produktivitas dari seorang sales promotion girl biasanya diukur dari target penjualan yang berhasil mereka capai dalam waktu tertentu. Akan tetapi, ketika motivasi sudah hilang, stres meningkat, kepuasan kerja menurun, apakah seorang sales promotion girl yang mendapatkan pelecehan seksual dari atasannya masih mampu bekerja secara optimal dan mencapai kinerja maksimum?

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 8 variabel, iklim organisasi dan sifat pekerjaan sebagai penyebab terjadinya pelecehan seksual, kemudian pelecehan seksual itu sendiri, dan akibat dari pelecehan seksual

yaitu motivasi kerja, tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja kerja.

## MATERI DAN METODE PENELITIAN

**Ada Hubungan antara Iklim Organisasi dan Sifat Pekerjaan.** Menurut Alavi dan Jahandari (2005) iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi menyangkut kebiasaan, tata cara, serta aturan yang berhubungan dengan karakter pekerjaan, serta bagaimana suatu pekerjaan diselesaikan. Sebagai contoh dalam organisasi yang mempunyai iklim birokratis, maka segala pekerjaan akan diselesaikan dengan teratur serta pembagian kerja yang jelas secara administratif maupun secara praktek. Sebaliknya, sifat pekerjaan yang mengharuskan karyawan bekerja dengan tingkat ketelitian tinggi dan tidak adanya toleransi terhadap kesalahan maka akan menciptakan iklim organisasi dimana kesalahan sedikit saja dari karyawan akan mendapat sanksi yang tegas. Maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

**H1: Ada hubungan antara iklim organisasi dan sifat pekerjaan**

**Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Terjadinya Pelecehan Seksual.** Menurut Hulin, Fitzgerald, dan Drasgow (1996), ada tiga aspek iklim organisasi yang sangat penting dalam hal terjadinya pelecehan seksual, yaitu resiko yang dirasakan korban untuk mengeluh, kurangnya sanksi terhadap pelanggar, dan persepsi bahwa keluhan seseorang tidak akan diambil serius. Pryor et al. (1993) menemukan bahwa pria cenderung melakukan pelecehan seksual ketika faktor permisif atas tindakan tersebut ada (misalnya, ketika mereka mengamati bahwa tidak ada kesempatan bagi korban untuk melaporkan kejadian tersebut). Sepertinya keberadaan iklim organisasi yang permisif membuka peluang sangat besar terhadap terjadinya pelecehan seksual dalam suatu organisasi.

**H2: Iklim organisasi berpengaruh terhadap terjadinya pelecehan seksual**

**Pengaruh Sifat Pekerjaan Terhadap Terjadinya Pelecehan Seksual.** Sifat pekerjaan yang terkadang mengharuskan karyawan memakai pakaian serba minim dan mencolok saat bekerja serta jam kerja yang terkadang sampai larut malam membuka kesempatan terhadap terjadinya tindak pelecehan seksual yang dilakukan oleh atasan mereka. Berbagai macam tindakan atasan bisa terjadi, misalnya ajakan untuk makan atau menikmati dunia gemerlap malam selepas bekerja atau godaan-godaan yang mengarah ke perilaku seksual akibat atasan tergiur dengan penampilan dari bawahan mereka. Dengan demikian hipotesisnya adalah:

**H3: Sifat pekerjaan berpengaruh terhadap terjadinya pelecehan seksual**

**Pengaruh Pelecehan Seksual Terhadap Stres Kerja.** Salah satu penyebab stres menurut Fitzgerald et al. (1995) adalah pelecehan seksual, yaitu kontak atau komunikasi yang berhubungan atau konotasi berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual adalah salah satu penyebab stres yang bersifat traumatik dan tidak bisa lepas dari sisi psikologis bagi korban yang berujung pada tingkat kepuasan kerja yang menurun (Stockdale, Logan, Weston, 2008).

Seorang karyawan tentu saja dihadapkan pada posisi sulit ketika mereka menerima perilaku pelecehan seksual dari atasannya. Di satu sisi mereka menjadi korban dan ingin menuntut keadilan dari pelecehan seksual yang mereka terima, akan tetapi di sisi lain mereka tidak bisa berbuat apa-apa apabila mengingat bahwa pelaku pelecehan seksual adalah atasan mereka sendiri. Ada ketakutan apabila mereka melaporkan kejadian ini akan dipecat atau dimutasi karena dianggap berbohong atas laporannya. Hal ini memicu pergolakan batin pada diri karyawan yang menjadi korban pelecehan seksual dan menjadi tertekan saat bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

**H4: Pelecehan seksual berpengaruh terhadap stres kerja**

**Pengaruh Pelecehan Seksual Terhadap Motivasi Kerja.** Mc Donald (2010) menemukan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh kondisi psikis yang dirasakan oleh karyawan, termasuk upah yang diberikan, kondisi pekerjaan, iklim organisasi, dan rasa aman yang dirasakan karyawan (termasuk rasa aman dari terjadinya pelecehan seksual). Ketika pelecehan seksual terjadi, faktor emosi dan kesalahpahaman, ketakutan, dan kekhawatiran pasti akan dirasakan oleh karyawan yang menjadi korban dari pelecehan seksual (Desy dan Ryan, 2000 dalam Mc Donald, 2010).

Sama halnya dengan efek pelecehan seksual terhadap stres kerja, maka ketika kondisi psikis karyawan terganggu akibat adanya pelecehan seksual yang dilakukan oleh atasannya membuat gairah bekerja akan turun. Rasa tidak nyaman, rasa takut, membuat emosi karyawan terganggu dan mengakibatkan semangat dalam bekerja menurun.

**H5: Pelecehan Seksual Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja**

**Pengaruh Pelecehan Seksual Terhadap Kepuasan Kerja.** Pekerja wanita yang sering menerima perilaku pelecehan seksual maka kepuasan kerjanya menjadi rendah (Hutagulung dan Zainal, 2012). Ketika karyawan menjadi korban dari pelecehan seksual yang dilakukan oleh atasannya, maka karyawan akan memandang lingkungan kerja mereka sudah tidak nyaman untuk bekerja. Selain itu, akan terjadi kesenjangan antara harapan mengenai pekerjaan yang selama ini ada di benak karyawan dengan kenyataan yang dialami oleh karyawan. Saat kenyataan yang terjadi di lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan inilah maka kepuasan kerja akan menurun.

**H6: Pelecehan seksual berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja.** Nair (2007) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan

sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Seiring dengan terus berkembangnya lingkungan kerja dan teknologi semakin dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan, struktur kepemimpinan organisasi akan berubah dan motivasi di tempat kerja semakin beragam karena semakin terbuka peluang bagi siapa saja untuk menjadi pemimpin dalam organisasi (Latham dan Ernts, 2006). Akan tetapi, dengan semakin majunya teknologi dan terbukanya peluang untuk menjadi pemimpin ini bisa membuat tekanan dalam bekerja semakin kuat dan tinggi. Sehingga ketika seseorang mengalami stres dalam pekerjaannya, justru bisa mengakibatkan motivasi turun.

**H7: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja**

**Pengaruh stres kerja terhadap kinerja.** Peningkatan kadar stres menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja pekerjaan (Hunter, 2007). Meneliti karyawan di bidang akuntansi di Amerika Serikat dan Taiwan, Chen et al. (2006) mempelajari hubungan antara stres dan kinerja tetapi juga termasuk variabel komitmen organisasi dan komunikasi organisasi. Temuan yang paling mengejutkan adalah bahwa tingkat stres tidak berhubungan dengan komitmen organisasi atau prestasi kerja. Penelitian Maureen et al. (2006) menemukan bahwa pelecehan seksual yang terjadi pada karyawan menimbulkan tekanan dan keengganan dalam bekerja. Tekanan yang dialami korban pelecehan seksual bisa mempengaruhi kinerja.

**H8: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja**

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.** Latham dan Ernts (2006) meneliti masalah yang berkaitan dengan motivasi bekerja dalam tiga puluh tahun terakhir. Mereka menguji kembali kemajuan dalam teori dan penelitian tentang kebutuhan, sifat, nilai-nilai, dan kognisi yang berhubungan dengan teori motivasi. Penulis ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk memprediksi, mengerti, dan mempengaruhi motivasi di tempat kerja adalah

hasil dari melihat banyak aspek yang mempengaruhi motivasi secara keseluruhan, bukan hanya beberapa karakteristik. Mereka mengusulkan bahwa efek dari budaya nasional, karakteristik pekerjaan itu sendiri, dan kesesuaian antara orang dan organisasi secara khusus mempengaruhi motivasi dan akhirnya prestasi kerja.

Korban pelecehan seksual akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, loyalitas yang menurun, serta tidak mempunyai motivasi dalam bekerja (Chelsea et al., 2007). Peneliti memperkirakan bahwa motivasi kerja yang menurun sebagai akibat terjadinya pelecehan seksual akan mempengaruhi kinerja/ job performance dari karyawan yang menjadi korban.

**H9: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja**

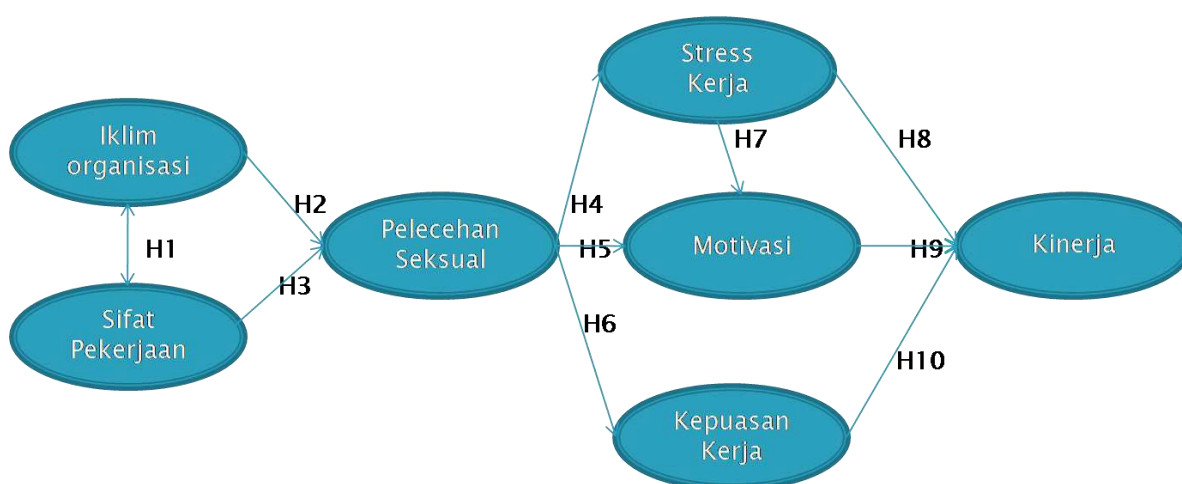
**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.** Springer (2011) membahas sebuah pepatah yang diyakini manajer yaitu bahwa pekerja yang bahagia adalah pekerja yang produktif. Namun, Springer menyatakan bahwa sebagian besar penelitian tentang hubungan

antara kepuasan kerja dan prestasi kerja tidak menunjukkan bukti yang meyakinkan bahwa hubungan ini kuat karena kebanyakan manajer percaya hal itu terjadi. Dia mengusulkan bahwa hanya ada hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dan prestasi kerja karena sebagian besar penelitian salah mengukur jenis kinerja; prestasi kerja diukur dengan tingkat seorang karyawan mencapai persyaratan baik kuantitas atau standar yang terbentuk sebelumnya untuk perilaku yang efektif .

Antecol dan Coob-clark (2011) meneliti mengenai pelecehan seksual yang dialami wanita di dunia militer menemukan bahwa perilaku pelecehan seksual dikaitkan dengan penurunan kepuasan kerja dan prestasi kerja serta niat tinggi untuk meninggalkan militer. Akan tetapi pandangan perempuan apakah mereka sebenarnya telah mengalami pelecehan seksual secara langsung atau tidak, membuat perkiraan efek perilaku pelecehan seksual terhadap kepuasan kerja berkurang. Peneliti memprediksi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja.

**H10: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja**

Berdasarkan tinjauan teori maka dapat dikembangkan model sebagai berikut:



Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 112 orang sales promotion girl yang bekerja tetap (bukan

kontrak) dan masih berstatus mahasiswa. Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan adalah

kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini yang didapatkan secara langsung dari berbentuk pertanyaan tertutup dan terbuka. responden. Wilayah pengumpulan data terletak Sumber pengumpulan data adalah data primer di Yogyakarta

**Tabel 1**  
**Hasil Penyebaran Kuesioner**

No.	Keterangan	Responden
1.	Kuesioner yang disebar	112
2.	Kuesioner yang dikembalikan	112
3.	Tingkat respon	100%
	<b>Total kuesioner yang dianalisis</b>	112

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh kuesioner yang diedarkan mendapat jumlah pengembalian sebanyak 112 responden. Dengan demikian, jumlah respon rate dalam penelitian ini adalah 100%.

Data demografi responden yang digunakan dalam penelitian ini dapat

diklasifikasikan berdasarkan usia, status pendidikan atau tingkat pendidikan, dan jumlah penghasilan yang diperoleh dalam satu bulan bekerja.

Profil responden dapat terlihat pada beberapa tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Profil Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-21 tahun	39	34,8%
22-25 tahun	51	45,5%
25-29 tahun	22	19,6%
<b>Total</b>	112	100%

Berdasarkan tabel 2, diperoleh hasil bahwa usia responden didominasi oleh usia 22-25 tahun dengan jumlah 51 orang dan persentase sebesar 45,5%. Urutan berikutnya adalah usia 18-21 tahun dengan jumlah 39 orang

dan persentase sebesar 34,8% serta usia 25-29 tahun dengan jumlah 22 orang dan persentase sebesar 19,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh usia 22-25 tahun

**Tabel 3**  
**Profil Responden Berdasarkan Status Pendidikan**

Status Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	57	50.9%
S1	55	49.1%
<b>Total</b>	112	100%

Berdasarkan tabel 3, dapat diperoleh hasil bahwa status pendidikan responden pada penelitian ini berimbang antara D3 dan S1. Jumlah responden dengan tingkat pendidikan

D3 dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dengan persentase sebesar 50.9%. Sementara itu jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1

dalam penelitian ini sebanyak 55 orang dengan persentase sebesar 49.1%.

**Tabel 4**  
**Profil Responden Berdasarkan Penghasilan**

Penghasilan per bulan	Jumlah Responden	Persentase
< Rp2.000.000	63	56,2%
Rp2.000.000 s/d Rp4.000.000	42	37,5%
> Rp4.000.000	7	6,2%
<b>Total</b>	112	100%

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh hasil bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai penghasilan per bulan kurang dari Rp2.000.000 yaitu sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar 56,2%. Urutan berikutnya adalah responden dengan penghasilan per bulan Rp2.000.000 s/d Rp4.000.000 yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 37,5% serta responden dengan penghasilan per bulan lebih dari Rp4.000.000 dengan jumlah responden sebanyak 7 orang atau dengan persentase sebesar 6,2%.

**HASIL PENELITIAN**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan poin-poin pernyataan yang diberikan oleh peneliti dalam suatu daftar pertanyaan guna menjelaskan suatu variabel. Apabila hasil pengukuran valid, maka terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan di lapangan dengan data sesungguhnya pada objek

penelitian. Analisis faktor dinyatakan valid apabila memenuhi syarat faktor loading lebih besar dari 0.5 (> 0.5). Semua item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah rangkaian kuesioner yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk atau variabel tidak mempunyai kecenderungan tertentu. Salah satu cara untuk menguji reliabilitas adalah menghitung *cronbach's alpha* yang menunjukkan konsistensi responden dalam merespon keseluruhan komponen yang mewakili pengukuran suatu variabel. Peneliti menggunakan SPSS 16 sebagai alat untuk menguji reliabilitas. Berdasarkan uji reliabilitas, diperoleh hasil bahwa kuesioner yang mewakili variabel iklim organisasi, sifat pekerjaan, pelecehan seksual, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja kerja pada penelitian ini adalah reliable.

**Tabel 5**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	Mean	Std. Deviasi	IO	SP	PS	JM	JS	JSt	JP
IO	3.793	0.9646	1	0.773**	0.767**	0.466**	0.513**	-.064	0.265**
SP	3.846	0.8662	-	1	0.778**	0.546**	0.594**	-.085	0.194*
PS	3.746	0.8296	-	-	1	0.625**	0.673**	-.105	0.170
JM	3.445	0.7894	-	-	-	1	0.841**	-.178	0.128
JS	3.471	0.7444	-	-	-	-	1	-.118	0.173
JSt	3.63	0.583	-	-	-	-	-	1	0.391**
JP	3.779	0.4511	-	-	-	-	-	-	1

\*\* Menunjukkan korelasi yang signifikan pada tingkat 0.01

Keterangan :

- IO : Iklim Organisasi
- SP : Sifat Pekerjaan
- PS : Pelecehan Seksual
- JM : Motivasi Kerja
- JS : Stres Kerja
- JSt : Kepuasan Kerja
- JP : Kinerja Kerja

Analisis statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini diambil dari rata-rata jawaban seluruh responden pada masing-masing variabel dengan rentang skor 1-5. Nilai rata-rata semua variabel memiliki nilai lebih dari 3, sehingga terindikasi bahwa rata-rata responden menganggap variabel-variabel pada penelitian ini baik.

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil pengujian model fit, dilanjutkan dengan ringkasan hasil pengujian hipotesis H1-H10:

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Model Fit**

Goodness-of-fit Index	Kriteria	Hasil Olah Data	Evaluasi Model
Chi Square	Kecil, tidak signifikan	14,675 Sig	Kurang Baik
CMIN/DF	1-2 over fit, 2-5 liberal limit	1.342	Cukup baik
GFI	<1	0.964	Baik
AGFI	>0,80	0.908	Baik
TLI	> 0,9	0.984	Baik
CFI	> 0,9	0,992	Baik
RMSEA	< 0,08 upper limit < 0,1	0,056	Baik

Pada tabel 4.14 juga diperoleh nilai CFI (Comparative Fit Index) sebesar 0.992 yang sudah memenuhi batas minimumnya, yaitu 0.9. Nilai TLI (Tucker Lewis Index) sebesar 0.984 juga sudah memenuhi batas minimumnya, yaitu 0.9. Nilai AGFI (Adjusted Goodness of Fit) sebesar 0.908 juga sudah memenuhi batas

minimumnya, yaitu 0.8. Nilai CMIN/DF sebesar 1.342 dikatakan baik karena berada dibawah nilai batas maksimalnya, yaitu 5. Oleh karena kriteria pada goodness of fit index mendapati banyak kriteria yang baik, maka secara umum model fit dapat dikatakan baik.

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

No.	Isi Hipotesis	Standardized Regression Weights	P	Keterangan
H1	Sifat pekerjaan berhubungan dengan iklim organisasi	0.843	<0.001	Hipotesis diterima
H2	Iklim organisasi berpengaruh terhadap pelecehan seksual	0.371	0.004	Hipotesis diterima
H3	Sifat pekerjaan berpengaruh terhadap pelecehan seksual	0.540	<0.001	Hipotesis diterima
H4	Pelecehan seksual berpengaruh terhadap stres kerja	0.750	<0.001	Hipotesis diterima
H5	Pelecehan seksual berpengaruh	-0.089	0.333	Hipotesis

	terhadap motivasi kerja			ditolak
H6	Pelecehan seksual berpengaruh terhadap kepuasan kerja	-0.078	0.479	Hipotesis ditolak
H7	Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja	1.022	<0.001	Hipotesis diterima
H8	Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja	1.150	0.070	Hipotesis ditolak
H9	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja	-0.876	0.167	Hipotesis ditolak
H10	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja	0.456	<0.001	Hipotesis diterima

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 1 diterima yaitu sifat pekerjaan berhubungan dengan iklim organisasi. Sifat pekerjaan sales promotion girl yang berupa keharusan mengenakan pakaian serba minim dan sering bekerja pada malam hari berhubungan dengan iklim organisasi dimana atasan mengajak bawahan untuk keluar malam atau bepergian setelah jam kerja adalah hal wajar serta atasan sering menggoda bawahan dan bercanda tentang hal-hal seksual sudah menjadi sebuah kewajaran.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 2 diterima yaitu iklim organisasi berpengaruh terhadap pelecehan seksual. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hulin, Fitzgerald, dan Drasgow (1996) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap terjadinya pelecehan seksual. Menurut Hulin, Fitzgerald, dan Drasgow (1996), ada tiga aspek iklim organisasi yang sangat penting dalam hal terjadinya pelecehan seksual, yaitu resiko yang dirasakan korban untuk mengeluh, kurangnya sanksi terhadap pelanggar, dan persepsi bahwa keluhan seseorang tidak akan diambil serius.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 3 diterima yaitu sifat pekerjaan berpengaruh terhadap terjadinya pelecehan seksual. Sifat pekerjaan sales promotion girl yang mengharuskan mereka mengenakan pakaian serba minim saat bekerja, jam kerja yang larut malam, memungkinkan terjadinya pelecehan seksual yang dilakukan

oleh atasan mereka. Penelitian ini membuktikan hal tersebut. Sulit untuk menemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai sifat pekerjaan sebagai penyebab terjadinya pelecehan seksual. Akan tetapi penelitian ini telah membuktikan bahwa sifat pekerjaan berpengaruh terhadap terjadinya pelecehan seksual.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 4 diterima yaitu pelecehan seksual berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitzgerald et al. (1995) yang menunjukkan bahwa salah satu penyebab stres di tempat kerja adalah terjadinya pelecehan seksual. Lebih jauh Fitzgerald et al. (1995) menemukan bahwa dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau pengamatan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tidak kunjung terwujud. Pelecehan seksual berpengaruh terhadap stres kerja. Jika terjadi pelecehan seksual maka tingkat stres akan meningkat. Bawahan merasa trauma akan pelecehan seksual yang mereka terima dari atasan, hal ini akan menyebabkan tingkat stres meningkat saat bekerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 5 ditolak yaitu pelecehan seksual tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh McDonald (2010). Tidak berpengaruhnya pelecehan seksual terhadap motivasi kerja pada penelitian ini adalah karena sales promotion girl yang menjadi objek pada penelitian ini



kebanyakan menganggap bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhannya hanya melalui pekerjaannya dan mereka merasa mendapat penghasilan yang lumayan besar dari pekerjaannya ini sehingga meskipun mereka menerima perilaku pelecehan seksual dari atasan, akan tetapi mereka tetap mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja untuk mencapai target yang ditetapkan dan menerima penghasilan yang besar.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 6 ditolak yaitu pelecehan seksual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang diantaranya dilakukan oleh Hutagulung dan Zainal (2012) dan U.S. Merit Sistem Protection Board (2004). Pelecehan seksual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh anggapan dari sales promotion girl bahwa mereka merasa puas terhadap pekerjaannya berdasarkan rekan kerja yang menyenangkan serta gaji yang besar. Sehingga meskipun terjadi pelecehan seksual yang dilakukan oleh atasannya, mereka tetap merasa puas dalam bekerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 7 diterima yaitu stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil ini mendukung penelitian dari Pamarupan et al. (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 8 diterima yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja. Indikator-indikator yang digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja dituangkan dalam pertanyaan kuesioner dan validitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah baik dan diterima semua. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja, artinya stres kerja yang dialami oleh bawahan mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 9 ditolak yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Indikator-indikator yang digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja dituangkan dalam pertanyaan

kuesioner dan validitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah baik dan diterima semua. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja, artinya tinggi maupun rendahnya motivasi bawahan pada penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja mereka. Sama dengan alasan pada kesimpulan 8 bahwa hal ini disebabkan karena tingginya imbalan apabila kinerjanya bagus.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 10 diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja. Indikator-indikator yang digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja dituangkan dalam pertanyaan kuesioner dan validitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah baik dan diterima semua. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja, artinya rasa puas yang dirasakan oleh bawahan terhadap lingkungan kerjanya maka akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Apabila lingkungan kerja kondusif, maka kinerja mereka juga akan bagus. Kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja ini bisa berupa rekan kerja yang menyenangkan atau bisa juga gaji serta imbalan yang besar.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh iklim organisasi dan sifat pekerjaan terhadap terjadinya pelecehan seksual. Selain itu penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh pelecehan seksual terhadap tingkat stres kerja serta stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja. Dari hasil penelitian juga ditemukan fakta mengejutkan bahwa ternyata pelecehan seksual tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, sementara stres kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan responden yang lebih banyak dengan sebaran wilayah yang lebih luas sehingga lebih mudah dalam pengolahan data. Selain itu, metode penelitian lebih baik apabila menggunakan metode wawancara atau

penelitian kualitatif sehingga hasilnya bisa lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, H. R., & Jahandari, R. (2005). The organizational climate of kerman shahid bahonar university: Its comparison with the desired organizational climate from the viewpoints of the personnel (staff) of the university. *Public Personnel Management*, 34(3), 247-261.
- Antecol H, Cobb-Clark D. (2003). Does sexual harassment training change attitudes? A view from the federal level. *Social Science Quarterly*, 84, 826–842.
- Chelsea, R. W., Steel, P., & Lee, K. (2007). A Meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-
- Chen, F., Silverthorne, R., Hung, A. (2006). Efficacy of treatments for posttraumatic stress disorder. *J Am Med Assoc*; 268: 633-8
- Fitzgerald LF, Swan S, Fischer K. (1995). Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51, 117–138.
- Hulin CL, Fitzgerald LF, Drasgow F. (1996). Organizational influences on sexual harassment In Stockdale MS (Ed.), *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies. Women and work: A research and policy series*, (vol. 5, pp. 127–150).
- Hunter, Stanley (2007). Some Considerations Relating to Property Rights in Man. *Journal of Economic History*, vol. 23, 223-256
- Hutagulung, F. D., & Zainal, A. (2012). Hubungan antara pelecehan seksual dengan kepuasan kerja dan tekanan kerja pada karyawan wanita di tiga universitas negeri kawasan lembah klang Malaysia. *Psikologia-online*, 7(1), 1-13.
- Latham, G.P., & Ernst, C.T. (2006). Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*, 16, 181-198.
- Maureen, M., Melissa, A. P., Hodges, J., Cowper, D. (2006). The association between in-service sexual harassment and post-traumatic stress disorder among department of veterans affairs disability applicants. *Association of Military Surgeons of The United States*, 13(3), 76-97
- Mc Donald, D. P. (2010). Workplace motivation and addressing sexual harassment in the organization. *Defense Equal Opportunity Management Institute*, 34, 126-142
- Nair, P. K. (2007). A path analysis of relationships among job stress, job satisfaction, motivation to transfer, and transfer of learning: Perceptions of occupational safety and health administration outreach trainers. (Order No. 3270374, Texas A&M University).
- Permarupan, P. Y., Al-Mamun, A., Saufi, R. A., & Zainol, N. R. B. (2013). Organizational climate on employees' work passion: A review. *Canadian Social Science*, 9(4), 63-68.
- Pryor JB, LaVite CM, Stoller LM. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 68–83.
- Schneider, K. T., Fitzgerald, L. F., Swan, S. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations. (1997). *Journal of Applied Psychology*, 82, 401-415
- Springer, G. J. (2011). A study of job motivation, satisfaction, and

performance among bank employees.  
Journal of Global Business Issues, 5(1),  
29-42.

Stockdale, M. S., Logan, T. K., Weston, R.  
(2008). Sexual harassment and  
posttraumatic stress disorder: Damages  
beyond prior abuse. Law Hum Behav,  
33:405-418