

ARTIKEL PENELITIAN

PENERIMAAN DIRI IBU TUNGGAL YANG MEMILIKI ANAK DENGAN SPEKTRUM AUTISME

ARIDA DYAH SUSILAWARDHANI & FENDY SUHARIADI

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh terhadap iklim organisasi terhadap Sexual Harassment at Workplace pada SPG PT. X di Surabaya. Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatori dengan jumlah populasi subjek 30 orang SPG PT. X alat ukur variabel x (iklim organisasi) milik Litwin dan Stringer (1968) yakni LSOCQ dan alat ukur variabel y (sexual harassment at workplace) milik Fitzgerald (2005) yakni SHEQ. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif Iklim Organisasi terhadap *Sexual Harassment at Workplace*. Pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap *Sexual Harassment at Workplace* sebesar -0,734 dengan R square sebesar 0,539.

Kata kunci: iklim organisasi, sexual harassment at workplace, spg

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is influence on organizational climate towards Sexual Harassment at Workplace on SPG PT. X in Surabaya. This type of research is explanatory quantitative research with population of subject of 30 person SPG PT. X instrument instrument x (organization climate) Litwin and Stringer (1968) namely LSOCQ and Fitzgerald (2005) sexual harassment at workplace (SHEQ). The results of this study indicate that there is a negative effect of Organizational Climate on Sexual Harassment at Workplace. The Influence between Organizational Climate on Sexual Harassment at Workplace is -0.734 with R square of 0.539.

Key words: organizational climate, sexual harassment at workplace, spg

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: fendy.suhariadi@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Jumlah angkatan kerja perempuan di Surabaya pada tahun 2015 sejumlah 53.26% dengan jumlah 757.717 jiwa. Target yang ditentukan kota surabaya adalah 38.00% hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan di Surabaya per 2015 mencapai 140,16%, (Laporan Kinerja Kota Surabaya, 2015). 140,16% tersebut didapat dari jumlah keseluruhan target angkatan kerja perempuan sebesar 38.00% (100%) dan 53,26% tersebut merupakan 140,16% dari target yang ditentukan.

Sebagai wanita yang bekerja mengharapkan kondisi dan lingkungan kerja yang aman, agar kesejahteraan hidup pekerja juga semakin meningkat. Apabila lingkungan kerja memiliki kondisi yang

aman maka hal ini dapat meningkatkan kualitas hubungan industrial antara pekerja dan pemilik serta mampu meningkatkan produktifitas dan loyalitas para pekerjanya (DPN APINDO, 2012).

Namun hal yang terjadi dilapangan adalah, tak jarang ditemui di beberapa tempat kerja, kondisi lingkungan kerja menjadi tempat yang penuh ancaman bagi para pekerja wanita yang disebabkan oleh pekerja laki laki. Kondisi tersebut dapat menyebabkan para pekerja wanita merasa tidak aman ditempat kerja sehingga akan berdampak pada produktifitas dan loyalitas dalam bekerja.

Ancaman yang paling sering terjadi pada pekerja adalah ancaman dalam bentuk seksualitas yakni adanya tindakan pelecehan seksual ditempat kerja yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, atau pihak tertentu yang berhubungan dengan pekerja wanita tersebut dilingkungan kerjanya (DPN APINDO, 2012).

Dilansir dari laman BBC.com pada tanggal 16 Agustus 2016 menyatakan bahwa survei yang dilakukan pada 1.500 wanita ditemukan ada dua bentuk pelecehan seksual yang dialami para perempuan ditempat kerja. Sepertiga dari mereka menjadi bahan lelucon yang dilontarkan rekan kerja, dan 25% responden mengaku anggota tubuhnya disentuh.

Penelitian sebelumnya dilakukan dengan menggunakan sudut pandang si korban (SPG), yang mana pelecehan seksual ditempat kerja disebabkan karena faktor pakaian yang menunjukkan lekuk tubuhnya, pemakaian pakaian yang minim, menggunakan parfum yang menarik lawan jenis (Heilman, 1997). Penggunaan SPG sebagai pekerja merupakan suatu strategi perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang dan jasa yang berorientasi pada konsumen. Namun hal ini juga memicu terjadinya pelecehan seksual ditempat kerja karena SPG sendiri merupakan pekerjaan yang mengandalkan rayuan rayuan dan postur tubuh (Heilman, 1997).

Dalam Survei yang pernah dilakukan pada tahun 1985 oleh Frazier (1985) menyebutkan bahwa dari 90% responden wanita mendapat segala hal serangan fisik, permintaan untuk melakukan seks dengan disertai ancaman, paksaan untuk berkencan, sentuhan yang tidak diinginkan sebagai tindakan pelecehan seksual. Sedangkan 80% menganggap pelecehan seksual berhubungan dengan gaya pakaian atau bentuk tubuh dan paksaan untuk berkencan, 70% mengklasifikasikan tatapan "nakal" dan ucapan yang berbau seksual sebagai pelecehan seksual (Frazier, Gill, & Kale, 1989).

Namun, tidak semua SPG memiliki konotasi yang negatif, pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardjaloka (2013) SPG memiliki batas minimal tinggi yaitu 155 dengan berat badan yang proporsional, hal ini bukan dengan tujuan negatif melainkan untuk membantu mereka dalam berkomunikasi dengan *customer* (Hardjaloka, 2013).

Terdapat beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab terjadinya pelecehan seksual ditempat kerja antara lain iklim organisasi (toleransi pelecehan seksual), *job gender* (pekerjaan yang dikerjakan tidak memperhatikan perbedaan gender) memainkan peranan penting dalam terjadinya pelecehan seksual. Iklim organisasi saat ini dianggap sebagai bukti empiris terkuat untuk meramalkan terjadinya pelecehan seksual (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995). Selain kedua faktor diatas, tidak menutup kemungkinan karakteristik individu menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya sebuah tindakan pelecehan seksual baik terhadap lawan ataupun sesama jenis dalam lingkungan perusahaan atau organisasi (Fitzgerald dkk., 1995).

Menurut paparan dari Fitzgerald dkk. (1995) iklim organisasi saat ini dianggap sebagai bukti empiris terkuat untuk meramalkan terjadinya pelecehan seksual.

Sexual Harassment at Workplace

Fidzgerald (2005) mengemukakan bahwa pelecehan seksual ditempat kerja merupakan perilaku yang tidak diinginkan (verbal, perilaku non-verbal, fisik, psikologis, dan visual yang bersifat seksual) yang memiliki tujuan atau pengaruh melanggar martabat, bermusuhan, merendahkan, mempermalukan atau menyinggung dan mengintimidasi di dalam lingkungan kerjanya.

Kemudian *Malaysian Code of Practice* (Lek, 1999) secara khusus mendefinisikan pelecehan seksual sebagai perilaku apapun yang tidak diinginkan yang bersifat seksual yang dianggap oleh seorang individu (a) sebagai kondisi pada suatu pekerjaan, (b) sebagai pelanggaran atau penghinaan, (c) atau sebagai ancaman terhadap kesejahteraan seseorang. Bentuk pelecehan seksual yang terdapat dalam kode etik adalah sebagai berikut: *Verbal* (contoh: mengucapkan hal yang menyinggung atau memberikan komentar yang tidak pantas dan tidak senonoh), *Non-verbal* atau *gestural* (contoh: melirik atau mengerlingkan mata dengan tidak senonoh), *Physical* (contoh: pemberian sentuhan pada daerah-daerah yang tidak pantas), *Psychological* (contoh: ajakan, undangan bahkan ancaman yang tidak diinginkan), dan *Visual* (contoh: menunjukkan konten pornografi).

Iklim Organisasi

Secara umum, Litwin dan Stringer (Litwin & Stringer, 1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur dalam lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Kemudian Litwin dan Stringer (1968: 5) menambahkan bahwa iklim organisasi adalah efek dari persepsi subjektif terhadap sistem formal maupun informal manager serta faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari setiap orang yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Pada penelitian kali ini, peneliti lebih memfokuskan keterkaitan antara iklim organisasi terhadap terjadinya *sexual harassment at workplace* pada SPG. Iklim organisasi merupakan kunci dari performa yang ada di dalam sebuah organisasi. Penulis mengaitkan antara *sexual harassment at workplace* dengan iklim organisasi dikarenakan menurut Fitzgerald (1995) faktor terkuat yang menjadi prediksi adanya pelecehan seksual ditempat kerja adalah iklim organisasi. Kemudian menurut penelitian yang dilakukan oleh Pranantya (2016) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap pelecehan seksual sebanyak 0,371%.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Iklim organisasi terhadap *Sexual Harassment at Workplace* pada SPG PT. X di Surabaya.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada Pengaruh negatif pada Iklim Organisasi terhadap *Sexual Harassment at Workplace* pada SPG PT. X di Surabaya.

Ha : Ada Pengaruh negatif pada Iklim Organisasi terhadap *Sexual Harassment at Workplace* pada SPG PT. X di Surabaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survey yang menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap *sexual harassment at workplace* pada SPG PT. X di Surabaya. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh SPG PT. X yang aktif pada bulan November 2018 sejumlah 30 orang. Alat ukur variabel x (iklim organisasi) milik Litwin dan Stringer (1968) yakni LSOCQ dengan reliabilitas 0,64 dan alat ukur variabel y (*sexual harassment at workplace*) milik Fitzgerald (2005) yakni SHEQ dengan reliabilitas 0,94. Data yang telah terkumpul akan diuji dengan teknik analisis dekriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji homoskedastisitas, uji korelasi, dan uji regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
Iklim organisasi	30	55	85	69,63	7,721	-0,154	-0,159
Sexual Harassment at Workplace	30	93	119	106,23	7,838	0,115	-0,833

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai minimal 55 dan nilai maksimal 85 dari 30 subjek. Nilai rata rata iklim organisasi 69,63 dengan standar deviasinya 7,721. Selanjutnya variabel *sexual harassment at workplace* memiliki nilai minimal 93 dan nilai maksimal 119. Sedangkan rata rata dari variabel *sexual harassment at workplace* sebesar 106,23 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,838. Variabel iklim organisasi memiliki memiliki *skewness* sebesar -0,154 sedangkan variabel *sexual harassment at workplace* memiliki nilai *skewness* sebesar 0,115. Variabel iklim organisasi sebesar -0,159 dan variabel *sexual harassment at workplace* sebesar -0,857. Nilai negatif pada kurtosis menunjukkan distribusi skor subjek cenderung menyebar dan berbentuk mendatar.

Uji Asumsi

Uji asumsi terdiri atas uji normalitas, uji linearitas, uji homoskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas peneliti menggunakan uji *Shapiro-wilk*, sebaran data dikatakan normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 (pallant, 2007). Berdasarkan tabel data diatas menunjukkan bahwa sebaran data residual memiliki signifikansi diatas 0,05 (variabel iklim organisasi sebesar 0,197 dan variabel *sexual harassment at workplace* 0,882) sehingga sudah memenuhi persyaratan distribusi normal.

Taraf signifikansi dari hasil uji linieritas antara kepuasan kerja dengan *job demands* sebesar 0,000. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel *sexual harassment*

at workplace dengan iklim organisasi adalah linier. Kemudian tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil statistik *collinearity diagnostics* diperoleh nilai *tolerance* sebesar ,575, ,602, ,442, ,566, ,456, dan ,551, dan nilai VIF sebesar 1,741, 1,661, 2,264, 1,768, 2,192, dan 1,815. Menurut (Pallant, 2007), *tolerance* diartikan sebagai besarnya variabilitas dari sebuah variabel yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lain. Dapat dikatakan adanya indikasi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Sedangkan VIF berkebalikan dengan *tolerance* yakni apabila nilai VIF diatas 10 maka dapat disimpulkan adanya indikasi multikolinearitas. Pada penelitian ini nilai *tolerance* berada diatas 0,10 dan nilai VIF berada dibawah 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Korelasi

Pada penelitian ini ditemukan bahwa korelasi antara iklim organisasi dengan *sexual harassment at workplace* memiliki hubungan yang negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai iklim organisasi meningkat maka nilai *sexual harassment at workplace* akan menurun.

Uji Regresi Linear Sederhana

Berikut merupakan hasil dari uji regresi linear sederhana.

Tabel 2. Hasil uji regresi linear sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	-0,734a	0,539	0,925	0,855

Berdasarkan tabel diketahui nilai *R square* sebesar 0,539 yang berarti bahwa kontribusi variabel bebas untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat adalah sebesar 53,9%. Sisanya sebesar 46,1% variasi dalam variabel terikat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dengan *sexual harassment at workplace* pada SPG PT. X di Surabaya. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *sexual harassment at workplace* pada SPG PT. X di Surabaya. Pada penelitian ini diketahui bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *sexual harassment at workplace* dengan kekuatan pengaruh sebesar -0,734. Jika dilihat dari hasil *R square* penulis sebesar 0,539, yang berarti bahwa kontribusi variabel bebas untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat adalah sebesar 53,9%. Sisanya sebesar 46,1% variasi dalam variabel terikat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan.

Pada penelitian ini, juga mengetahui bahwa hubungan yang ditimbulkan antara iklim organisasi dengan *sexual harassment at workplace* adalah hubungan negatif dimana apabila nilai iklim organisasi tinggi maka nilai *sexual harassment at workplace* akan menurun, dengan kata lain bahwa, apabila iklim organisasi pada perusahaan tersebut semakin kuat maka jumlah pelecehan seksual pada perusahaan tersebut semakin berkurang. Pengaruh yang ditimbulkan oleh iklim organisasi terhadap *sexual harassment at workplace* dapat dijelaskan dalam masing-masing dimensi yakni struktur organisasi, imbalan, *responsibility*, resiko, toleransi, dan konflik.

Dimensi struktur merupakan dimensi pada peringkat kelima dari enam dimensi iklim organisasi yang berpengaruh pada *sexual harassment at workplace*, pengaruhnya sebesar -,146. Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi atau SOP yang diberikan perusahaan tidak memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menggambarkan terjadinya pelecehan seksual ditempat kerja.

Pemberian imbalan penuh dari perusahaan terhadap SPG akan dilakukan apabila dalam melakukan penjualannya, SPG mencapai target yang ditentukan, dan apabila hasil penjualan melebihi target, SPG tersebut akan diberikan insentif. Terdapat hasil analisa data dari penelitian terdahulu oleh (Pranantya, 2013) yang menyatakan bahwa *sales promotion girl* merasa puas terhadap pekerjaannya berdasarkan rekan kerja yang menyenangkan serta gaji

yang besar. Kemudian menurut *pre-eliminary study* yang penulis lakukan bahwa untuk mendapatkan upah yang besar ada beberapa oknum SPG yang melakukan hal hal tidak etis dalam mencapai target dan mendapatkan insentif (termasuk menyanggupi ajakan *customer*).

Penulis juga menegaskan bahwa perilaku ini tidak dilakukan oleh semua SPG namun hanya oknum-oknum SPG saja yang berbuat demikian, terbukti dari hasil kategorisasi subjek variabel *sexual harassment at workplace* menunjukkan bahwa 10 dari 30 orang yakni 30% responden berada dalam range rendah hingga sangat rendah. Hal ini membuktikan bahwa tidak semua SPG mendapat perilaku pelecehan seksual ditempat kerjanya.

Dimensi imbalan merupakan dimensi iklim organisasi yang menempati urutan kedua terbesar dalam memberikan pengaruh terhadap *sexual harassment at workplace*. Nilai pengaruhnya sebesar ,244. Dimensi imbalan berpengaruh positif terhadap *sexual harassment at workplace*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi imbalan yang diberikan perusahaan terhadap SPG, semakin tinggi pula pelecehan seksual ditempat kerja.

Imbalan yang dimaksudkan disini adalah sebuah *reward* yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan pada kinerjanya. Menurut (Suhariadi, 2013) *Reward* merupakan hasil pencapaian kinerja, salah satunya dilakukan dengan penilaian gaji berdasar nilai kinerja. Karena dasarnya penilaian kinerja, maka ada klasifikasi nilai yang membedakan seseorang dari temannya yang mempunyai nilai kinerja yang berbeda.

Reward diberikan dari perusahaan apabila SPG tersebut dapat mencapai target penjualan, semakin banyak produk yang bisa ia jual, maka semakin tinggi pula pendapatan yang ia dapatkan. Hal ini kemudian menjadi pemicu SPG untuk menggunakan cara-cara yang tidak etis dalam melakukan penjualan.

Masing-masing SPG diberikan tanggung jawab dan SOP dalam pekerjaannya, tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan pekerja, seperti SPG bertanggung jawab atas produk yang akan dijual, kemudian SPG juga diberikan tanggung jawab untuk menjaga nama baik perusahaan, seperti pada saat penulis mengambil data pada stand rokok tersebut, mereka tidak mengizinkan dengan alasan ketetapan perusahaan, namun penulis menyampaikan bahwa data apapun yang penulis dapatkan tidak akan tersebar, kemudian mereka mengizinkan penulis mengambil dokumentasi. Hal ini juga menjadi hambatan penulis

dalam melakukan pre eliminary study dimana ada awalnya, subjek dari salah satu SPG tersebut cenderung menyembunyikan apa yang mereka alami, namun penulis memberikan berbagai pendekatan pada SPG agar mau mengisi data sejujur-jujurnya.

Dimensi responsibility merupakan dimensi iklim organisasi terkuat yang dapat menggambarkan *sexual harassment at workplace*. Besar nilai dimensi tersebut adalah -,380. Hal ini menunjukkan semakin tinggi responsibility yang perusahaan tanamkan kepada SPG maka semakin rendah *sexual harassment at workplace* pada perusahaan tersebut. Menurut (Ningsih, 2016) Dalam dunia bisnis, pembentukan nama baik dan citra perusahaan yang positif akan sangat membantu perusahaan dalam kegiatan pemasarannya, karena dalam kondisi persaingan yang sangat kuat dan ketat maka setiap perusahaan barang dan jasa akan berusaha menempatkan dirinya sebaik mungkin di mata konsumen agar dapat dipercaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya, hal ini merupakan tanggung jawab yang harus diemban bagi seluruh anggota perusahaan.

Pada dimensi resiko, perusahaan pada PT X memiliki kesediaan dalam mengambil resiko atas ide-ide baru yang dicanangkan seperti peluncuran produk baru yaitu teh berkemasan botol dan brand rokok baru yang mulai dirintis. Para SPG juga dilibatkan didalam proyek baru ini, seperti adanya penambahan stand dan adanya kerjasama dengan event-event mahasiswa dalam mempromosikan produk baru tersebut. Namun perusahaan juga bekerjasama dengan beberapa club malam, tempat karaoke, biliard dan tempat tempat lainnya dimana wilayah tersebut rawan akan terjadinya pelecehan seksual ditempat kerja, hal ini juga menjadi resiko bagi SPG yang harus mengikuti peraturan dari perusahaan.

Dimensi resiko menduduki posisi keempat dari 6 dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi *sexual harassment at workplace* dengan nilai sebesar ,166, hal ini berkaitan dengan pemberian ruang pada karyawan dari perusahaan untuk melakukan atau mengambil risikonya sendiri dalam melaksanakan tugas (Lussier, 2005; Reyes & Zapata, 2014). Hubungan positif ini memberikan interpretasi bahwa semakin sedikit resiko yang diberikan perusahaan terhadap SPG, maka pelecehan seksual ditempat kerja yang akan dialami SPG tersebut juga akan berkurang.

Dimensi toleransi dalam uji regresi antar dimensi diatas menunjukkan hasil yang negatif sebesar $-0,133$ namun, signifikansinya $>0,05$ sehingga dimensi toleransi dianggap tidak berpengaruh terhadap *sexual harassment at workplace*.

Hasil penelitian penulis menyebutkan bahwa antara dimensi toleransi dengan *sexual harassment at workplace* tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dan hubungan sesama rekan kerja tidak mempengaruhi apakah SPG tersebut mendapat perilaku pelecehan seksual atau tidak.

Menurut (Taghrid, 2015) toleransi merupakan persepsi dukungan dari internal organisasi, termasuk membiarkan anggota belajar dari kesalahannya tanpa ketakutan dan hukuman. Hal ini menjadi logis ketika toleransi tidak berhubungan dengan *sexual harassment* karena wilayah pekerjaan SPG cenderung berada diluar perusahaan sehingga tidak ada dampak secara langsung dari internal organisasi.

Menurut (Toulson & Smith, 1994) salah satu bentuk toleransi adalah perasaan tolong menolong antara manager dan karyawan didalam lingkungan kerja. Sementara SPG hampir tidak ada kontak langsung dengan manager perusahaan, SPG hanya memiliki hubungan langsung dengan team leader dan supervisor diluar lingkungan perusahaan, lebih tepatnya pada wilayah-wilayah dimana SPG tersebut ditempatkan.

Pada item-item yang terdapat dalam kuesioner, penulis mendapati bahwa perusahaan menangani konflik antar karyawan dengan baik, manajemen juga bersedia menerima perbedaan pendapat, apabila terjadi perselisihan antar SPG baik supervisor maupun team leader akan menyelesaikan permasalahan tersebut. Mereka akan berusaha sebaik mungkin dalam mengatasi permasalahan di lingkungan kerja SPG termasuk konflik pelecehan seksual yang terjadi antara SPG dengan *customer* ataupun dengan atasan.

Dimensi konflik ternyata cukup berpengaruh terhadap *sexual harassment at workplace*, hal ini terbukti dengan dimensi konflik menempati urutan ketiga dari enam dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi *sexual harassment at workplace* dengan nilai sebesar $0,177$. Sehingga interpretasinya adalah, apabila konflik dalam perusahaan tersebut menurun dengan kata lain tertangani dengan baik, maka *sexual harassment at workplace* pada perusahaan tersebut juga akan berkurang.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif antara iklim organisasi terhadap *sexual harassment at workplace* pada SPG PT. X di Surabaya. Kesimpulan tersebut diperoleh dari serangkaian uji yang dimulai dari uji deskriptif, uji asumsi, hingga uji regresi linier sederhana, dimana ketentuan pengambilan keputusan tersebut dilihat dari hasil signifikansi senilai 0,000 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah Pada penelitian ini penulis mendapati bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap *sexual harassment at workplace* sebesar 53,9 %, dengan demikian berarti 46,1% lainnya *sexual harassment at workplace* dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut (Fitzgerald dkk., 1995) faktor yang mempengaruhi *sexual harassment at workplace* lainnya adalah *job gender* dan karakteristik individu. Penulis berharap agar peneliti pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel variabel tersebut untuk diteliti.

Saran untuk PT. X adalah Perusahaan diharapkan agar memperhatikan aspek aspek yang dapat menguatkan iklim organisasi dan mengurangi dan mencegah adanya *sexual harassment* dalam lingkungan kerja, karena hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh negatif pada iklim organisasi terhadap *sexual harassment at workplace*, sehingga apabila iklim organisasi perusahaan semakin kuat maka jumlah pelecehan seksual ditempat kerja akan menurun, begitupula sebaliknya, apabila iklim organisasi semakin lemah, maka pelecehan seksual ditempat kerjapun akan meningkat.

Berdasarkan hal tersebut, PT. X diharapkan agar dapat memperhatikan kembali bagaimana aspek struktur organisasi pada perusahaan, seperti kebijakan dan SOP yang harus dipenuhi dalam menjual produk, lalu perusahaan juga harap memperhatikan imbalan yang sesuai pada setiap SPG.

Perusahaan diharapkan agar mempertimbangkan kembali atas target-target yang diberikan kepada SPG, agar SPG tidak terkesan seperti “berburu” dalam menjual produk dan menggunakan berbagai cara agar target dapat tercapai.

Perusahaan harus menanamkan rasa tanggung jawab atau *responsibility* pada setiap SPG, baik dalam hal menjaga nama baik perusahaan ataupun bertanggung jawab atas semua

proyek yang dijalankan. Aspek tanggung jawab ini merupakan faktor terkuat yang dapat ditingkatkan, sehingga dapat mengurangi pelecehan seksual ditempat kerja dengan lebih efektif.

Perusahaan dapat melatih rasa tanggung jawab karyawan dengan memberikan proyek atau mengadakan *event-event* yang harus dikerjakan SPG dengan baik. Lalu dalam hal menjaga nama baik, perusahaan dapat memberikan SOP yang lebih terstruktur tentang bagaimana aturan-aturan bagi SPG dalam melakukan penjualan, serta adanya *punishment* apabila SPG diketahui melanggar peraturan tersebut. Hal ini dilakukan semata-mata untuk menjaga citra perusahaan.

Setiap pekerjaan memang memiliki resiko masing-masing, namun ada baiknya jika perusahaan memperhitungkan keamanan setiap SPG dari pelecehan seksual dalam bekerja dengan menjalankan pekerjaan pada wilayah yang aman.

Apabila toleransi antar SPG meningkat, juga akan berpengaruh terhadap berkurangnya pelecehan seksual ditempat kerja, adanya tolong menolong dalam mencapai target dibutuhkan setiap SPG agar mencegah adanya cara yang tidak etis dalam melakukan penjualan.

Perusahaan diharapkan untuk mengatasi konflik pada SPG baik dalam permasalahan pelecehan seksual maupun perbedaan pendapat dan lain sebagainya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 70% dari SPG PT. X mendapat perilaku pelecehan seksual ditempat kerjanya. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan harus memperhatikan kembali bagaimana cara mengatasi pelecehan seksual yang dialami oleh para SPG. Lalu perusahaan diharapkan melakukan pencegahan atau upaya-upaya dalam meningkatkan jumlah 30% dari SPG sisanya yang tidak mendapat pelecehan seksual ditempat kerja.

PUSTAKA ACUAN

- DPN, A. (2012). *Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja, Pedoman untuk Perusahaan*. International Labour Office, & International Finance Corporation.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425–445. <https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704>

- Frazier, G. L., Gill, J. D., & Kale, S. H. (1989). Dealer Dependence Levels and Reciprocal Actions in a Channel of Distribution in a Developing Country. *Journal of Marketing*, 53(January), 50–69. <https://doi.org/10.2307/1251524>
- Hardjaloka, L. (2013). (Sales Promotion Girl) Stereotype , effects , and law protection for SPG (Sales Promotion Girl).
- Heilman, M. E. (1997). Sex Discrimination and the Affirmative Action Remedy: The Role of Sex Stereotypes. *Journal of Business Ethics*, 16(9), 877–889. <https://doi.org/10.1023/A:1017927002761>
- Lek, L. A. (1999). *Code of Practice on the Prevention And Eradication Of Sexual Harrassment In The Workplace*. Ministri of Human Resource Malaysia.
- Litwin, G. H., & Stringer, J. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research Graduate School of Bussiness Administration Harvard University.
- Ningsih, W. A. (2016). Pengaruh Penerapan Program Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Citra Perusahaan. *Jurnal Fisip Universitas Riau*, 3 No. 1.
- Pallant, J. (2011). For the SPSS Survival Manual website , go to www.allenandunwin.com/spss This is what readers from around the world say about the SPSS Survival Manual :, 359.
- Pranantya, A. R. (2013). Iklim Organisasi dan Sifat Pekerjaan sebagai Penyebab Terjadinya Pelecehan Seksual dan Pengaruhnya terhadap Motivasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6.
- Reyes, M. M. V., & Zapata, D. I. C. (2014). Relation between organizational climate and its dimensions and knowledge-sharing behavior among knowledge workers. *International Journal of Psychological Research*, 7(2), 64–75.
- Rismaharini, T. (2015). Laporan Kinerja Kota Surabaya. Pemerintah Kota Surabaya.
- Suhariadi, F. (2013). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Taghrid, S. S. (2015). The Impact of Organizational Climate and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 11, 453–468.
- Toulson, P., & Smith, M. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal Public Personnel Management*, 23(3).