

## Analisis Tindakan *Sexual Harassment* Terhadap Kenyamanan Dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Fie Bandung)

Annisa Camelia Salsabila<sup>1</sup>, Abdul Rojak<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital  
[acsalsabila09@gmail.com](mailto:acsalsabila09@gmail.com)<sup>1</sup>, [abdulrojak@digitechuniversity.ac.id](mailto:abdulrojak@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini mengenai studi kasus *sexual harassment*. *Sexual harassment* merupakan tindakan negatif yang berbau konteks seksual dan dapat merugikan korban secara fisik maupun psikis. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuisioner kepada 50 responden yang bekerja di PT. FIE Bandung. Dengan menggunakan kuisioner *Sexual Experience Questionnaire* (SEQ) dan metode observasi partisipatif yang memungkinkan peneliti merasakan dan mengalami langsung fenomena ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tindakan *sexual harassment* (X) dapat mempengaruhi kenyamanan (Y1) dan produktivitas kerja karyawan (Y2). Penelitian ini dihitung dengan program SPSS versi 27, dari hasil uji validitas dan reliabilitas ketiga variabel menghasilkan data yang valid yaitu dimana  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan data yang reliabel dimana nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,600. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tindakan *sexual harassment* (X) terhadap kenyamanan kerja (Y1) sebesar 24,3% dan 11,3% terhadap produktivitas kerja (Y2) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penulis mengenai tindakan *sexual harassment* dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan di PT. FIE Bandung berpengaruh secara positif dan signifikan.

**Kata kunci :** *Sexual Harassment*, Kenyamanan Kerja, Produktivitas Kerja

### Abstrack

*This research is a case study of sexual harassment. Sexual harassment is a negative act that has a sexual context and can harm the victim physically and psychologically. This research used a quantitative method by distributing questionnaires to 50 respondents who worked at PT. FIE Bandung. By using the Sexual Experience Questionnaire (SEQ) questionnaire and participatory observation methods which allow researchers to feel and experience this phenomenon directly. This research aims to find out whether acts of sexual harassment (X) can affect employee comfort (Y1) and work productivity (Y2). This research was calculated using the SPSS version 27 program, from the results of the validity and reliability tests the three variables produced valid data, namely where  $r$  calculated  $>$   $r$  table and reliable data where the Cronbach Alpha value was  $>$  0.600. The results of this research also show that there is a relationship between acts of sexual harassment (X) on work comfort (Y1) of 24.3% and 11.3% on work productivity (Y2). The remainder is influenced by other variables not examined in this research. So it can be concluded that the author's hypothesis regarding sexual harassment can affect the comfort and work productivity of employees at PT. FIE Bandung has a positive and significant influence.*

**Keywords:** *Sexual Harassment*, Work Comfort, Work Productivity



*This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license*

## PENDAHULUAN

Karyawan adalah asset terpenting dalam sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas pula, oleh karena itu Sumber Daya Manusia itu sangat penting dalam mencerminkan nilai sebuah perusahaan. Banyaknya perusahaan di Indonesia, swasta maupun negeri yang ruang lingkup kerjanya berisikan perempuan dan laki-laki, tentu dengan adanya kesetaraan *gender* yang membuat perempuan juga mampu bersaing dengan laki-laki di dunia karier.

Perkembangan zaman yang semakin maju, dan perempuan bekerja adalah hal yang normal, menyebabkan perempuan mampu untuk menjadi seorang yang memiliki jabatan bahkan tokoh-tokoh pemimpin dan berpengaruh dalam perusahaan bahkan negara. Namun, perempuan yang bekerja memiliki peluang yang besar dalam menerima diskrimansi dalam pekerjaannya, contohnya *sexual harassment* atau pelecehan seksual yang dialami ditempat kerja.

*Sexual Harassment* atau pelecehan seksual yaitu perilaku seksual yang tidak sesuai norma, bisa dalam bentuk verbal seperti ajakan, lelucon, perkataan yang berhubungan dengan seks, bahkan kearah cara memandang, menyentuh bagian-bagian tubuh hingga ajakan untuk melakukan perbuatan seks dan itu dianggap sebagai ancaman dan membuat ketidak nyamanan di lingkungan kerja (Headquarters, 2011).

*Sexual Harassment* juga banyak menimpa perempuan dibanding laki-laki meski tidak menjamin dan menutup kemungkinan bahwa laki-laki dapat menjadi korban *sexual harassment*. Namun karena adanya ketidak seimbangan antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan dapat menyebabkan terjadinya *sexual harassment*.

Kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di Indonesia pada lanskap profesional merupakan masalah struktural yang masih terjadi, dan terdapat lebih dari 100 kasus dari yang berhasil terdokumentasi selama kurun waktu 2 tahun.

Menurut data yang berasal dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) mencatat sebanyak 25.050 perempuan menjadi korban kekerasan di Indonesia pada tahun 2022, dan jumlah itu meningkat sebesar 15,2% dari tahun 2021 sebanyak 21.753 kasus. Terdapat 5 bentuk kekerasan terhadap perempuan, selain kekerasan fisik. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) menyoroti banyaknya kasus *sexual harassment* terdapat 11.016 kasus, menjadi kasus yang paling banyak dialami.

Tempat kerja memang menjadi salah satu tempat yang potensial untuk terjadinya *sexual harassment*, karena tidak menutup kemungkinan banyaknya kasus yang terjadi tidak ter ekspos ke dunia karena tidak adanya keberanian dari korban *sexual harassment* untuk melaporkannya. Padahal banyaknya kasus yang terjadi menjadi cerminan bahwa *sexual harassment* adalah isu penting dan harus ditanggulangi agar tidak menjadi kebiasaan yang melahirkan budaya untuk terjadinya *sexual harassment* di tempat kerja. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Caesaro, 2020) bahwa *sexual harassment* yang terjadi ditempat kerja merupakan masalah yang terjadi dan menyebar dibanyak organisasi di Amerika Serikat. Meskipun lebih dari empat dekade penelitian empiris dengan topic dan banyak kemajuan hukum dan kebijakan, namun masalah tentang *sexual harassment* ini tetap ada.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Never Okay Project bersama ILO pada tahun 2022 tentang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja menghasilkan data bahwa 852 dari 1.773 pekerja (70,93%) yang menjadi responden dalam survei ini pernah mengalami salah satu tindakan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja (Project, 2022). Salah satu yang menjadi faktor utama adalah kekerasan dan pelecehan secara psikologis yang paling banyak dialami, ditambah dengan kekerasan dan pelecehan secara seksual (ILO, 2023).

Data pengaduan sepanjang tahun 2022 dari Komnas Perempuan menyimpulkan bahwa terpadapat 4.311 kasus yang dilaporkan, sebesar 2.228 kasus (38.21%) adalah data kekerasan seksual dan data kasus kekerasan psikis sebesar 2.083 (35.72%), dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kekerasan seksual mendominasi laporan kasus pada Komnas Perempuan. Data lain menunjukkan pada data pengaduan Komnas Perempuan di ranah publik juga memiliki angka yang tinggi dan mendominasi yaitu 1.127 kasus kekerasan seksual. Kekerasan seksual di tempat kerja termasuk dalam kategori kekerasan di ranah publik, tercatat sebanyak 115 kasus yang terjadi ditempat kerja (Perempuan, 2023).

Menurut Sistem Informasi Online Perlindungan Perempuan dan Anak (Simfoni-PPA) Kasus kekerasan di Jawa Barat termasuk kedalam 5 daerah di Indonesia yang tinggi kasusnya pada tahun 2022. Sebanyak 2.001 kasus kekerasan, terdapat 314 korban laki-laki dan 1.819 korban perempuan. 842 kasus terbanyak adalah kekerasan seksual, 649 kasus kekerasan psikis dan 540 kasus kekerasan fisik. Dapat disimpulkan bahwa kekerasan seksual adalah kasus terbanyak dan mendominasi kasus-kasus kekerasan di Jawa Barat, dan jumlah kasus kekerasan yang terjadi di tempat kerja terdapat 327 kasus (SIMFONI-PPA, 2023).

Namun dilansir dari banyaknya survei, penelitian terdahulu banyak korban dari *sexual harassment* ini adalah perempuan, banyaknya kasus *sexual harassment* yang tidak diketahui publik karena kurangnya kesadaran dan keberanian korban dalam melaporkan hal tersebut. Alasan mengapa korban dari *sexual harassment* ini tidak melaporkan kejadian yang tidak menyenangkan karena korban takut dan malu juga khawatir kehilangan pekerjaannya, karena banyaknya kasus yang tidak dilaporkan kepada pihak berwajib karena laporan mereka yang dipersulit karena kurangnya bukti akan laporan *sexual harassment* yang mereka alami (Fadillah, 2021). Karena menurut (Culliberg & Mihelic, 2016) korban harus bersungguh-sungguh dalam mempertimbangkan niatnya untuk melaporkan si pelaku, karena termasuk dalam perilaku yang melanggar hukum, memikirkan posisi atau jabatan si pelaku, *support* dari rekan-rekan kerja dan adanya ketakutan akan hilangnya rasa *respect* dari anggota organisasi atau perusahaan.

Oleh karena itu banyak korban *sexual harassment* yang mengundurkan niatnya untuk melaporkan si pelaku dan memilih untuk diam, karena adanya rasa ketakutan jika terjadi pelaporan maka keamanan korban dapat terancam, karena takut adanya ancaman balas dendam dari si pelaku (Wainberg & Perreault, 2016). Karena menurut riset yang dilakukan oleh (He P, Jiang C, Xu Z, & Shen C, 2021) karyawan baik perempuan maupun laki-laki memiliki rasa ketakutan untuk menyampaikan informasi yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, diperlakukan secara tidak adil oleh rekan-rekan kerja, dan menyebabkan terintimidasi bahkan dapat menyebabkan terjadinya pelecehan di tempat kerja.

Tindakan *sexual harassment* ini tentunya sangat mengganggu dan membuat ketidaknyamanan di tempat kerja, dengan adanya rasa tidak nyaman dan aman maka akan berdampak pada produktivitas karyawan. Menurut (Keliat, Windawarti, Prawirowiyono, & Subu, 2015) kenyamanan adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat merasakan kesejahteraan atau nyaman dalam hal mental, fisik dan sosial. Dengan terpernuhinya rasa

nyaman dalam diri akan menyebabkan perasaan sejahtera. Karenanya kenyamanan harus diperoleh setiap individu atau karyawan di sebuah perusahaan dan perusahaan wajib untuk memberikan rasa aman dan nyaman terhadap semua karyawannya tanpa terkecuali, karena karyawan adalah asset bagi setiap perusahaan.

Kenyamanan kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) adalah sikap dan perasaan karyawan yang dilakukannya dalam lingkungan kerja, imbalan yang diterima dan evaluasi akhir dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) kenyamanan kerja adalah suatu sikap emosional yang membuat karyawan menyukai pekerjaannya. Kenyamanan kerja dapat tercermin dari semangat kerja karyawan, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Tentu saja semua itu dapat diperoleh dan dilakukan karyawan karena adanya rasa nyaman dalam bekerja dan lingkungan kerjanya.

Menurut Pasal 86 ayat (1) dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berisi “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. KUHP tidak mengatur pelecehan seksual secara lengkap, tetapi ketentuan tentang delik moral, khususnya pasal 281 dan 289 KUHP, dapat digunakan untuk melaksanakan pelecehan seksual secara fisik.

Seperti yang telah dijelaskan mengenai kenyamanan kerja dan itu merupakan kewajiban perusahaan untuk senantiasa menjamin kesejahteraan karyawannya, dengan adanya rasa aman dan nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas kerja yaitu yang timbul dari syarat-syarat yang harus dipenuhi karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal dan produktivitas tenaga kerja terletak pada pelaksanaan faktor manusia sebagai pelaku kegiatan kerja (Bukit, 2017). Produktivitas merupakan suatu sikap mental dan keinginan manusia untuk menggunakan sumber daya seefektif mungkin untuk mencapai hasil yang lebih baik, dan pada akhirnya akan dikur dengan masukan-masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal (Handoko, 2019).

Untuk menjamin produktivitas yang tinggi, terdapat tiga aspek utama yaitu kemampuan manajemen kinerja, efisiensi kerja dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan berkesinambungan yang menyatu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan menggunakan berbagai skala yang relatif sederhana. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi produktivitas kerja. Selain lingkungan kerja secara fisik, namun ruang lingkup dan individu yang saling menghormati dan mempunyai batasan akan membuat karyawan bekerja secara profesional dan menghasilkan produktivitas yang baik, dan akan melahirkan karyawan yang bersikap dinamis, kreatif, inovatif dan berpikiran terbuka. Hubungan produktivitas dengan tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan partisipasi tenaga kerja persatuan waktu (Wati, 2020).

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara tindakan *sexual harassment* yang terjadi ditempat kerja terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. FIE Bandung, dimana PT. FIE ini merupakan perusahaan swasta besar yang memiliki banyak karyawan, dan didominasi oleh perempuan. Maka ini merupakan fenomena yang dapat diteliti karena menurut pemaparan diatas hal yang dapat mempengaruhi terjadinya tindakan *sexual harassment* adalah ketidaksetaraan *gender* dan banyaknya korban kasus *sexual harassment* yang terjadi ditempat kerja adalah perempuan. Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini akan mengajukan beberapa hipotesis yang akan dikonfirmasi kembali, yaitu sebagai berikut:

H<sub>0</sub>-1 : Tidak ada pengaruh antara *sexual harassment* terhadap kenyamanan kerja.

H<sub>0</sub>-2 : Tidak ada pengaruh antara *sexual harassment* terhadap produktivitas kerja.

H<sub>a</sub>-1 : Adanya pengaruh antara *sexual harassment* terhadap kenyamanan kerja.

H<sub>a</sub>-2 : Adanya pengaruh antara *sexual harassment* terhadap produktivitas kerja.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif. Metode kuantitatif didasarkan pada data penelitian *positivistic* (data spesifik) yang berbentuk angka-angka, diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji komputasi, relevan dengan masalah yang diteliti guna menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan desain penelitian deskriptif, menjadi metode kuantitatif deskriptif.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berupaya menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada masa yang nyata, realistik, dan kekinian. Hal ini disebabkan karena penelitian terdiri dari uraian sistematis mengenai gambar atau lukisan, sehingga menghasilkan uraian yang akurat secara faktual tentang fakta, ciri-ciri dan hubungan antar fenomena yang diteliti (Rukajat, 2018).

Pengambilan sample untuk penelitian ini yaitu karyawan perempuan dan laki-laki yang bekerja di PT. FIE tepatnya di Gedung Barat. Menurut (Arikunto S, 2013, p. 104) jika populasinya kurang dari 100 orang maka sampel yang diambil adalah keseluruhan jumlah populasi, namun jika populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil sebanyak 10-15% atau 20-25% dari populasi tempat penelitian. Pada lokasi penelitian terdapat 200 orang populasi, maka penulis mengambil 25% dari total populasi, yaitu 50 orang sampel.

Jumlah sample yang akan diteliti sebanyak 50 responden, dengan menggunakan *Probability Sampling*, dengan cara *Simple Random Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap elemen (anggota) populasi untuk dipilih dan menjadi anggota sampel, salah satu bentuk *Probability Sampling* adalah *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sample dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2018).

Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini selain dengan wawancara semi terstruktur dengan beberapa sampel, namun dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data melalui penyerbaran kuisioner *Sexual Experience Questionnaire* (SEQ), yang terdapat 19 pernyataan, yang terdiri dari 5 pernyataan variabel independen *Sexual Harassment* (X), 8 pernyataan dari variabel dependen Kenyamanan Kerja (Y1) dan 6 pernyataan dari variabel dependen Produktivitas Kerja (Y2). Cara penyebaran kuisioner ini peneliti menggunakan *Google Form* dengan link <https://forms.gle/xVEM5FSRqvE4Za3J9> dan mengirimkan link tersebut secara random kepada responden yaitu karyawan PT. FIE departemen produksi, yang dibagikan melalui pesan *Whatsapp* dan *Direct Massage* di Instagram diluar jam bekerja.

Kuisioner dibagikan pada tanggal 6 November 2023, dan dikumpulkan tanggal 9 November 2023 diberikan waktu untuk para responden memahami setiap butir pernyataan dan dapat mengisi kuisioner secara sadar, jujur dan transparan. Dalam hal ini kerahasiaan data responden sangat terjaga karena hanya untuk kebutuhan penelitian dan akademik, penulis juga tidak meminta nama lengkap responden, hanya inisial nama. Kuisioner terdiri dari beberapa pertanyaan yang diambil dari indikator setiap variabelnya. Untuk memperoleh data pengukuran *Sexual Harassment* (X) menggunakan *Sexual Experience Quistionnaire* (SEQ) yang terdiri dari 5 pernyataan, untuk Kenyamanan Kerja (Y1) dengan 8 indikator dan 6 indikator pernyataan untuk Produktivitas Kerja (Y2). Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Dari 50 responden yang mengisi kuisioner penelitian ini, semua responden memberi tanggapan lengkap pada setiap butir pernyataan kuisioner. Berikut merupakan tabel-tabel yang merupakan pengelompokan dari hasil jawaban 50 responden yang menggambarkan karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	36	72%
Laki-laki	14	28%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 72% atau sebanyak 36 orang, sedangkan sisanya 28% merupakan responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 14 responden. Dapat disimpulkan bahwa banyaknya responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, karena pada PT. FIE pun karyawan didominasi oleh perempuan.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	43	86%
31-40 Tahun	5	10%
41-50 Tahun	2	4%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden dalam penelitian ini didominasi dengan usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 86% atau sebanyak 43 responden, disusul oleh 10% dari usia 31-40 tahun sebanyak 5 responden, dan usia 41-50 tahun terdiri dari 2 responden dengan persentase 4%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berasal dari karyawan berusia 20-30 tahun.



**Tabel 4.2 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	40	80%
6-10 tahun	5	10%
11-15 tahun	4	8%
16-20 tahun lebih	1	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa data terbanyak berasal dari responden yang masa kerjanya berkisar 1-5 tahun dengan persentase 80% dan berjumlah 40 responden, disusul dengan 10% dari responden yang lama kerjanya 6-10 tahun sebanyak 5 responden, 4 responden yang bekerja dalam kurun waktu 11-15 tahun sebanyak 8% dan 1 responden dengan masa kerja terlama yaitu 16-20 tahun, lebih tepatnya 25 tahun bekerja di PT. FIE. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa lama bekerja responden didominasi pada 1-5 tahun masa kerja.

Peneliti menguraikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner *Sexual Experience Quisioinnare* (SEQ) kepada 50 responden dengan jumlah 5 pernyataan sesuai dengan indikator *Sexual Harassment*. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner merupakan data primer penelitian, selain itu juga diperoleh juga data sekunder yang berasal dari wawancara yang tidak terstruktur dengan korban *Sexual Harassment*, pengamatan langsung di lokasi penelitian dan studi kepustakaan. Berikut adalah hasil tanggapan responden pada variabel *Sexual Harassment* (X) yang terdiri dari 5 pernyataan, yaitu:

**Tabel 3**  
**Sexual Harassment**

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	121	48%
Setuju	4	88	35%
Netral	3	30	12%
Tidak Setuju	2	11	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	-
<b>Total</b>		<b>250</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Dilihat dari Tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel *Sexual Harassment* (X) terdiri dari 5 pernyataan dan 50 responden, maka terdapat 250 hasil jawaban dengan pernyataan berkonotasi negatif tentang *Sexual Harassment* terdapat 121 tanggapan Sangat Setuju dengan presentase 48%, pernyataan Setuju dengan jumlah 88 tanggapan dengan persentase 35%, 30 responden bertanggapan netral tentang pernyataan dengan presentase 12%, sebanyak 11 tanggapan Tidak Setuju dengan presentase 4%, dan tidak ada responden yang bertanggapan Sangat Tidak Setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden bertanggapan Sangat Setuju mengenai pernyataan tentang *Sexual Harassment*. Berikut adalah hasil tanggapan dari 50 responden mengenai Kenyamanan Kerja (Y1) dengan 8 pernyataan, yaitu:

**Tabel 4**  
**Kenyamanan Kerja**

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	101	25%
Setuju	4	172	43%
Netral	3	110	28%
Tidak Setuju	2	14	4%
Sangat Tidak Setuju	1	3	1%
<b>Total</b>		<b>400</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Dilihat dari Tabel 5 diatas, terdapat 8 pernyataan yang diajukan kepada 50 responden, terdapat 400 hasil tanggapan. Pernyataan pada kuisioner ini berkonotasi positif sehingga menghasilkan 101 tanggapan Sangat Setuju dengan persentase 25%, lebih tinggi tanggapan Setuju dengan 43% tanggapan dengan jumlah 172 tanggapan, disusul dengan tanggapan Netral sebanyak 110 tanggapan dengan presentase 28%, sebanyak 14 (4%) tanggapan untuk Tidak Setuju dan 3 (1%) tanggapan untuk Sangat Tidak Setuju. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pada variabel Kenyamanan Kerja ini didominasi dengan tanggapan Setuju sebanyak 172 (43%)

tanggapan dari 8 pernyataan dari jawaban 50 responden. Berikut adalah hasil tanggapan dari 50 responden mengenai Produktivitas Kerja dengan 6 pernyataan, yaitu:

**Tabel 5**  
**Produktivitas Kerja**

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	87	29%
Setuju	4	166	55%
Netral	3	44	15%
Tidak Setuju	2	2	0,7%
Sangat Tidak Setuju	1	1	0,3%
<b>Total</b>		<b>300</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Dilihat dari Tabel 6 diatas, terdapat 6 pernyataan berkonotasi positif untuk variabel Produktivitas Kerja (Y2) yang dibagikan kepada 50 responden, terkumpul 300 tanggapan. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan Sangat Setuju terdapat 87 tanggapan yaitu sebanyak 29%, sedangkan tanggapan Setuju sangat besar yaitu 166 tanggapan dengan persentase 55%, pada tanggapan Netral sebanyak 15% dengan jumlah tanggapan 44, dan kelompok minoritas tanggapan ada pada Tidak Setuju sebanyak 2 tanggapan (0,7%) dan Sangat Tidak Setuju (0,3%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan dominan dari 50 responden mengenai 6 pernyataan ini adalah tanggapan Setuju sebanyak 166 tanggapan dengan persentase melebihi setengahnya yaitu 55%.

## PEMBAHASAN

### Gambaran Variabel X

Dapat dilihat dari perhitungan melalui uji validitas dan reabilitas. Dengan rumus  $df$  yaitu  $n-2$ , maka  $50-2 = 48$ , dan nilai  $df$  48 adalah 0,2787. Melalui uji validitas bahwa variabel X ini menghasilkan data yang valid dimana nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan nilai signifikan 0,05 atau 5% dan nilai sig  $<$  0,05 maka hasilnya valid. Pada variabel ini mengungkap 6 pernyataan dalam kuisioner. Dengan menggunakan program SPSS versi 27 membantu dalam menghasilkan data. Dari hasil perhitungan reliabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach Alpha*  $>$  0,600 hasil dari variabel X ini adalah 0,658  $>$  0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X ini reliabel.

### Gambaran Variabel Y

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel dependen (Y) yaitu Kenyamanan Kerja (Y1) dan Produktivitas Kerja (Y2). Uji validitas untuk variabel Y1 dan Y2 dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitasnya dengan 8 pernyataan dalam kuisioner, dengan menggunakan *Cronbach Alpha*  $>$  0,600 hasil dari variabel Y1 ini adalah 0,811  $>$  0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X ini reliabel. Hasil pengolahan uji reliabilitas dengan 6 pernyataan dalam kuisioner dengan nilai *Cronbach Alpha* variabel Y2 adalah 0,825, maka dapat disimpulkan sebagai 0,825  $>$  0,600 yang artinya variabel Y2 ini reliabel.

### Pengaruh Variabel X terhadap Y1

Dalam penelitian ini pengaruh variabel X terhadap 2 variabel Y, yang pertama adalah pengaruh variabel X terhadap Y1. Pengaruh antar variabel dapat dilihat dari berbagai macam uji, yang pertama adalah Uji Normalitas Variabel X terhadap Y1, dengan penilaian jika nilai Signifikan  $>$  0,05 maka dikatakan normal. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS menghasilkan data Uji Normalitas Variabel X terhadap Y1 memiliki Sig 0,086. Artinya Sig 0,086  $>$  0,05 maka Uji Normalitasnya diterima atau dengan kata lain variabel X terhadap variabel Y1 dikatakan terdistribusi normal.

Setelah uji normalitas maka akan berlanjut pada linearitas dengan dasar keputusan jika nilai Sig. *Deviation From Linearity*  $>$  0,05 maka dapat dikatakan hubungan antar variabel Independen (X) dengan variabel dependen (Y1) dan (Y2) nya Linear. Pada hasil proses data oleh SPSS dihasilkan nilai Sig. *Deviation From Linearity* variabel X terhadap variabel Y1 bernilai 0,645  $>$  0,05 dengan begitu data tersebut dikatakan linear.

Setelah uji linearitas maka selanjutnya adalah uji regresi. Karena pada penelitian ini memiliki satu variabel independen (X) dan dua variabel dependen (Y) maka menggunakan uji regresi sederhana, dengan ketentuan jika nilai Signifikan  $<$  0,05 maka Variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y1. Hasil pengolahan data di SPSS dapat disimpulkan bahwa uji regresi dengan tingkat Signifikan sebesar 0,00. Dengan kata lain 0,00  $<$  0,05 maka kesimpulannya ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y1. Selanjutnya uji korelasi untuk melihat pengaruh variabel X terhadap Y1. Hasil dari pengolahan data SPSS menghasilkan nilai R sebesar 0,493,

menurut tabel interpretasi koefisien korelasi angka 0,493 masuk dalam taraf sedang. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi dari variabel X pada variabel Y1 dalam pengaruh sedang.

Tahap selanjutnya untuk melihat pengaruh X terhadap Y1 masih menggunakan tabel yang sama dengan uji korelasi adalah uji determinasi, maka nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0.243. Nilai *R Square* 0.243 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu  $0,493 \times 0,493 = 0,243$ . Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0, 243 atau sama dengan 24,3%. Untuk pengujian hipotesis menggunakan Uji t, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang ada pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) itu positif atau negatif. Jika t hitung > t tabel artinya pengaruh antar variabel positif (Berbanding Lurus). Dengan melihat t tabel maka diperoleh hasil t tabel dengan sampe 50 adalah 2,008. Hasil uji t variabel X terhadap Y1 menghasilkan t hitung 3,924, maka dapat disimpulkan t hitung 3,924 > t tabel 2,008 yang menandakan bahwa ada kesimpulan pengaruh variabel X terhadap variabel Y1 itu Positif atau Berbanding Lurus.

Uji F juga merupakan salah satu pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%. Dengan dasar pengambilan keputusan  $H_0$  diterima bila F hitung < F tabel atau nilai sig > 0,05. Hasil perhitungan menggunakan SPSS menghasilkan data bahwa uji F hitung = 15.401 dengan tingkat signifikan 0,000. Maka kesimpulannya adalah  $0,000 < 0,05$  artinya ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y1.

#### **Pengaruh Variabel X terhadap Y2**

Serupa dengan rangkaian pengaruh variabel X terhadap Y1, untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap Y2 juga menggunakan metode uji yang sama. yang pertama adalah uji normalitas dengan ketentuan jika nilai Sig > 0,05 = Normal. Hasil perhitungan uji normalitas variabel X terhadap Y2 menggunakan program SPSS memiliki nilai Sig 0,176. Maka dapat disimpulkan bahwa Sig 0,176 > 0,05 yang berarti uji normalitasnya diterima atau dengan kata lain variabel X terhadap variabel Y2 dikatakan terdistribusi normal.

Uji yang kedua adalah uji linearitas dengan ketentuan jika nilai Sig. *Deviation From Linearity* > 0,05 maka dapat dikatakan hubungan antar variabel Independen (X) dengan variabel dependen (Y2)nya linear. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS menghasilkan nilai Sig. *Deviation From Linearity* variabel X terhadap variabel Y2 bernilai 0,096 > 0,05 dengan begitu data tersebut dikatakan linear. Selanjutnya adalah uji regresi, dengan menggunakan uji regresi sederhana dengan ketentuan Jika nilai signifikan < 0,05 = Variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y2. Hasil pengolahan data menyimpulkan bahwa uji regresi dengan tingkat Signifikan sebesar 0,017 Dengan kata lain  $0,017 < 0,05$  maka kesimpulannya ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y2.

Berbeda dengan pengaruh variabel X terhadap Y1 dengan hasil korelasi sedang, hasil dari uji korelasi variabel X terhadap Y2 menghasilkan nilai R (korelasi) sebesar 0,336, menurut tabel interpretasi koefisien korelasi angka 0,336 ada dalam taraf rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi dari variabel X pada variabel Y2 dalam pengaruh rendah.

Selanjutnya uji determinasi pengaruh variabel X terhadap Y2 dengan menggunakan tabel yang sama dengan korelasi, dengan hasil nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0.113. nilai *R Square* 0.113 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu  $0,336 \times 0,336 = 0,113$ . Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0.113 atau sama dengan 11,3%. Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang ada pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) itu positif atau negatif. Dengan ketentuan jika t hitung > t tabel artinya pengaruh antar variabel positif (Berbanding Lurus). Hasil dari perhitungan dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung 3,924 dengan nilai t tabel 2,008. Maka t hitung 3,924 > t tabel 2,008 yang menandakan bahwa ada kesimpulan pengaruh variabel X terhadap variabel Y1 itu Positif atau Berbanding Lurus.

Selain uji t terdapat juga uji F yang bertujuan hipotesis untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%. Dengan dasar pengambilan keputusan  $H_0$  diterima bila F hitung < F tabel atau nilai sig > 0,05. Hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa uji F hitung = 6.117 dengan tingkat signifikan 0,017. Maka kesimpulannya adalah  $0,017 < 0,05$  artinya ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y2.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas mengenai Analisis Tindakan *Sexual Harassment* Terhadap Kenyamanan dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. FIE Bandung), dapat disimpulkan bahwa tindakan *sexual harassment* di PT. FIE ini memang terjadi karena olah oknum yang memang tidak bertanggung jawab, namun masih dalam konteks yang wajar dan juga PT. FIE ini memiliki regulasi yang sangat ketat dan

*punishment* yang sangat berat bagi pelaku tindakan *sexual harassment* di PT. FIE ini. Karena perusahaan sangat melindungi Hak-hak karyawannya agar dapat bekerja dengan nyaman.

Kenyamanan bekerja di PT. FIE ini sangat diperhatikan, dengan adanya semua fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kegiatan karyawan saat bekerja. Perusahaan juga sangat *concern* terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan (K3) karena perusahaan memiliki *goals* untuk *zero accident* dalam bekerja atau pasca bekerja. Karena dengan adanya kenyamanan dalam bekerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin maksimal. PT. FIE ini juga memiliki banyak divisi yang sudah terstruktur untuk karyawan menyuarkan pendapatnya atau menyatakan keluhan terkait pekerjaan dengan jaminan kerahasiaan identitas karyawan.

Produktivitas kerja karyawan dapat terlihat dari sikap yang ditunjukkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai aset terpenting dalam perusahaannya. Karena dengan perusahaan yang menjamin kehidupan karyawannya seperti tunjangan dll, juga lingkungan kerja yang sehat, rekan-rekan kerja yang saling menghormati dan pemimpin yang bersifat adil akan melahirkan karyawan dengan produktivitas tinggi. PT. FIE ini juga menyediakan *training* bagi karyawannya agar mampu *improve* untuk karier selanjutnya dip perusahaan dan dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. FIE adalah perempuan, dan sampel dari populasi penelitian ini juga di dominasi oleh perempuan dengan skala 72% dan laki-laki sebanyak 28%. Dengan usia yang masih sangat produktif, yaitu sebanyak 86% berada di usia 20-30 tahun dengan perkiraan masa kerja yang relatif muda yaitu 1-5 tahun dengan persentase 80%. Namun banyak juga karyawan PT. FIE yang sudah mempunyai masa kerja yang cukup lama hingga melebihi 10 tahun, tidak sedikit pula karyawan yang mengakhiri masa kerja dengan pensiun umur yaitu 55 tahun.

Berdasarkan pemaparan hasil uji diatas maka dapat dinyatakan bahwa hasil hipotesis dalam penelitian ini  $H_{0-1}$  dan  $H_{0-2}$  ditolak, sedangkan  $H_{a-1}$  dan  $H_{a-2}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tindakan *Sexual Harassment* berpengaruh terhadap Kenyamanan dan Produktivitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Antara variabel *Sexual Harassment* (X) terhadap Kenyamanan Kerja (Y1) sebanyak 24,3% serta adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel *Sexual Harassment* (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y2) sebanyak 11,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan dapat dihasilkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti adanya pengaruh antara variabel *Sexual Harassment* (X) terhadap Kenyamanan Kerja (Y1) dan Produktivitas Kerja (Y2).

#### SARAN

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan variabel-variabel yang lebih luas agar dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai tindakan *sexual harassment* yang terjadi di tempat kerja dapat mempengaruhi banyak hal selain kenyamanan dan produktivitas kerja dengan dengan jumlah sample yang lebih banyak dan besar untuk mendapatkan hasil yang lebih mudah diuji dan lebih representatif. Memperluas cakupan geografis penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan dapat menggali lebih banyak informasi mengenai *sexual harassment* di tempat kerja pada tempat penelitian yang lain, dan memiliki potensi besar dapat terjadinya fenomena tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Caesaro, B. (2020). Attitudes about victims of workplace sexual harassment based on sex. *Current Research in Behavioral Sciences*.
- Culliberg, B., & Mihelic, K. (2016). The evolution of whistleblowing studies: a critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 787-803.
- Fadillah, A. N. (2021). Catcalling Sebagai Perilaku Pelecehan Seksual Secara Verbal Ditinjau Dari Perspektif Hukum Pidana. *Jurnal Belo*, 150.
- Handoko, J. (2019). Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Pegawai terhadap Produktivitas Kerja(studi kasus pada pegawai bagian produksi PT. Anugerah Mulia Indobel "Coklat Monggo" Yogyakarta). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran*, 45-50.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- He P, Jiang C, Xu Z, & Shen C. (2021). Knowledge hiding : current research and future research direction. *Front Psychological*, 237.
- Headquarters, E. (2011). *Sexual Harassment*. Retrieved from Equal Employment Opportunity Commission: <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment>
- ILO. (2023). *Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2580-4170.
- Keliat, B., Windawarti, D., Prawirowiyono, A., & Subu, A. (2015). *Nanda International Diagnosis Keperawatan Definisi dan Klasifikasi 2015-2017*. Jakarta: EGC.



- Perempuan, K. (2023, Maret 7). *Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan*. Retrieved from Lembar Fakta Catatan Tahunan Komnas Perempuan Tahun 2023: <https://komnasperempuan.go.id/download-file/949>
- Project, N. O. (2022, September 27). *Laporan Hasil Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja*. Retrieved from Semua Bisa Kena: Laporan Hasil Survei Kekerasan Dan Pelecehan Di Dunia Kerja Indonesia 2022: <https://neverokayproject.org/pusat-data/riset/semua-bisa-kena-laporan-hasil-survei-kekerasan-dan-pelecehan-di-dunia-kerja-indonesia-2022/>
- Rukajat , A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- SIMFONI-PPA. (2023, November 11). *Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia*. Retrieved from Data Kasus Kekerasan: <https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wainberg, J., & Perreault, S. (2016). Whistleblowing in audit firms: do explicit protection from retaliation activate implicit threats of reprisal? *Behavioral Research of Accounting*, 83-93.
- Wati, L. S. (2020). *Pengaruh Kenyamanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Penjuru Wisata Negeri Tour and Travel Pekanbaru*. Riau: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.