

HUBUNGAN PELECEHAN SEKSUAL DAN KONFLIK PERAN DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Dewi Nuraini
Hendra Prasetya

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Jl. Dukuh Kupang XXV no 54 Surabaya
e-mail: dewin62@yahoo.co.id

Abstract

The issue of sexual harassment had attention from the larger enterprises and the mass media of the 1980, because there is an increase in job or profession for women, especially in traditional work environments. One of the professions that are vulnerable to sexual harassment was a caddy female profession, which in this study as sample. The hypothesis proposed in this study were sexual harassment and social support had significant impact on role conflict and sexual harassment had significant impact on role conflict with social support as moderated variable. Testing the hypothesis in this study using simple, multiple and moderation regression to know social support as the independent variable or moderation variable. The result of this research showed that sexual harassment and social support had significant impact on role conflict. Beside that, sexual harassment had significant impact on role conflict with social support as moderated variable, so social support can act as an independent variable, as well as moderated variables.

Key words: *sexual harassment, social support, role conflict*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Secara umum dinyatakan bahwa kondisi pelecehan seksual (*sexual harrasment*) di tempat kerja pada wanita lebih besar dibandingkan kaum pria. Penyebab kondisi semacam itu diduga akibat perbedaan gender, khususnya jika ditinjau dari perbedaan fisik dan psikisnya. Tanggapan tersebut perlu dijabarkan lebih mendalam mengingat banyak variabel selain gender yang dapat mempengaruhi tingkat *sexual harrasment*, seperti variabel-variabel yang berkaitan dengan umur, ras dan lokasi tempat bekerja. Kondisi demikian dapat menimbulkan

konflik bagi pekerja wanita karena kemungkinan terjadi pelecehan seksual di tempat kerjanya.

Isu pelecehan seksual mendapatkan perhatian semakin besar dari badan usaha dan media massa dalam dasawarsa 1980-an karena ada peningkatan jabatan atau profesi bagi wanita terutama di lingkungan kerja tradisional (Robbins, 2008). Salah satu profesi yang rawan terjadi pelecehan seksual adalah profesi sebagai *caddy* wanita, yang notabene berada di lingkungan pria yang menggemari olah raga kalangan elite yaitu golf. Sebagian besar penelitian menyatakan konsep kekuasaan menjadi inti bagi pemahaman pelecehan seksual (Cleveland & Kerst, 1993).

Terjadinya pelecehan seksual dapat mempengaruhi konflik dalam dirinya dan pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat berdampak negatif pada individu itu sendiri dan organisasinya, misalnya konflik peran, absensi dan keluar masuk (*turnover*) karyawan (Setles *et al.*, 2002). Untuk mengurangi dampak itu, maka perlu ada dukungan sosial dari semua pihak yang terkait, terutama organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pelecehan seksual berpengaruh pada konflik peran dalam organisasi? (2) Apakah pelecehan seksual dan dukungan sosial berpengaruh pada konflik peran dalam organisasi? (3) Apakah pengaruh pelecehan seksual dan konflik peran dalam organisasi dapat dimoderasi oleh dukungan sosial?

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran pada manajemen di perusahaan bahwa pelecehan seksual bisa terjadi dimana saja bahkan di tempat kerja dan di setiap waktu. Kontribusi lainnya adalah memberikan masukan bagi perusahaan mengenai penanganan pelecehan seksual di tempat kerja. Selain itu, memberikan arah bagi pengembangan bidang ilmu perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

TELAAH PUSTAKA

Pelecehan Seksual

Menurut Robbins (2008) pelecehan seksual didefinisikan sebagai kegiatan apapun yang tidak diinginkan yang bersifat seksual yang mempengaruhi pekerjaan individu tertentu. Sedangkan menurut Luthans (2006), pelecehan seksual di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan seksual yang tidak diinginkan,

permintaan perlakuan seksual, atau melakukan tindakan seksual yang sifatnya verbal maupun fisik. Definisi yang tersebut di atas, ditegaskan kembali oleh Lee *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa:

“Title VII of the Civil Right Act of 1964 prohibits two types of sexual harassment: quid pro quo and hostile environment (Equal Employment Opportunity Commission, 2005). Quid pro quo harassment involves “unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature” (para. 2); hostile environment harassment refers to such behavior when it “unreasonably interferes with an individual’s work performance, or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment” (para. 2).

Konflik Peran

Menurut George *et al.* (2002), peran adalah sekumpulan perilaku atau tugas-tugas seseorang yang diharapkan atas posisinya dalam organisasi. Ada tiga sumber stres atas peran individu dalam organisasi yang meliputi:

1. *Role conflict* (konflik peran)

Konflik peran terjadi ketika perilaku atau tugas-tugas yang diharapkan bertentangan satu sama lain.

2. *Role ambiguity* (ambiguitas peran)

Ambiguitas peran adalah ketidakpastian yang terjadi ketika para karyawan tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana karyawan harus melaksanakan pekerjaan mereka. Ambiguitas peran merupakan sumber stres yang kuat bagi karyawan baru dalam suatu organisasi, atau kelompok kerja. Karyawan baru yang belum jelas terhadap apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.

3. *Overload dan underload* (kelebihan dan kekurangan beban kerja)

Overload terjadi pada saat karyawan mempunyai terlalu banyak tugas untuk dilaksanakan, sedangkan *underload* terjadi pada saat karyawan tidak mempunyai cukup tugas yang harus dilaksanakan. Kondisi yang demikian dapat menjadi sumber stres bagi karyawan.

Dukungan Sosial

Menurut Willis dan Fegan (2001), dukungan sosial merupakan sumber dukungan dan interaksi yang disediakan oleh orang lain dan atau hubungan dengan orang lain yang membantu mengatasi keadaan yang penuh tekanan. Kutipan dari Clark *et al.* (2009) mengenai dukungan sosial adalah sebagai berikut: *“social support can come from a variety of sources, including family, friends, co workers,*

supervisors, and even pets. Such support has been found to be negatively related to burnout and positively related to job satisfaction". Dalam hal ini dukungan sosial bertindak sebagai moderator dari adanya pengaruh pelecehan seksual terhadap konflik peran individu dalam organisasi.

Hubungan Pelecehan Seksual, Konflik Peran dan Dukungan Sosial

Raver dan Gelfand (2005) menyatakan bahwa, hasil beberapa penelitian menunjukkan pelecehan seksual merupakan perilaku yang mempunyai dampak negatif pada kinerja keuangan dari tim dalam organisasi. Menurut Hogler *et al.* (2002), beberapa penelitian mengindikasikan bahwa ketika seorang wanita melaporkan telah terjadi pelecehan seksual terhadap dirinya, namun organisasi tidak meresponnya dengan baik, maka akan muncul ketidakadilan dan konflik dalam dirinya. Maslach *et al.* (2001) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah perasaan dukungan dari orang lain dalam lingkungan kerja yang secara negatif berhubungan dengan *job burnout*.

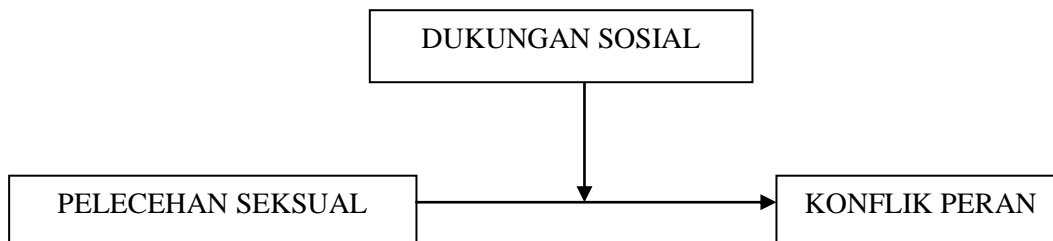
Peran dukungan sosial secara psikologis akan mengurangi dampak negatif dari tekanan-tekanan yang terjadi pada individu secara umum, yang dikutip dari Clark *et al.* (2009):

"Although the positive effects of perceived social support have been well documented, it is becoming clear that social support is a far more complex and multidimensional process than was once believed (Blustein, 2001; Taylor et al., 2000). According to Cohen (2004), social support can serve as a buffer of stress, and it can directly affect psychological wellbeing (for an early review, see Cohen & Wills, 1985)."

Hipotesis

- H1:** Pelecehan seksual berpengaruh signifikan pada konflik peran dalam organisasi
- H2:** Pelecehan seksual dan dukungan sosial berpengaruh signifikan pada konflik peran dalam organisasi
- H3:** Pengaruh pelecehan seksual pada konflik peran dalam organisasi dimoderasi oleh dukungan sosial.

Kerangka konseptual hipotesis di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *caddy* wanita di Ciputra Golf Surabaya. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk keperluan penelitian dengan tujuan tertentu, dimana responden yang diambil sebagai sampel adalah wanita yang berusia antara 19-30 tahun dan berstatus mahasiswa. Alasannya adalah usia dengan ketentuan di atas memiliki kemungkinan untuk dilecehkan secara seksual, karena secara fisik masih menarik dan memiliki prinsip, ego serta semangat yang tinggi, baik dalam bekerja sebagai *caddy* maupun sebagai mahasiswa. Sebanyak 86 *caddy* wanita terpilih sebagai sampel.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah **pelecehan seksual** yang merupakan tindakan seksualitas yang tidak menyenangkan yang dirasakan dan dialami oleh *caddy* wanita, yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, pelanggan atau pemain golf. Variabel ini diukur menggunakan 10 item skala *LSH (Likelihood Sexual Harrasment)* melalui kuisisioner yang ditujukan pada responden untuk memperoleh jawaban atas kecenderungan pelecehan seksual yang dialaminya.
2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah **konflik peran** yang merupakan konflik individu atas perannya sebagai seorang *caddy* dalam pekerjaan yang berisiko dilecehkan dengan perang batin (hati nurani).

Caddy tersebut harus tetap bertahan dengan pekerjaannya meskipun mengalami pelecehan, karena ia juga harus memenuhi kebutuhan keuangan untuk kuliahnya. Variabel konflik peran (*role conflict*) diukur dengan 3 item yang dikembangkan oleh Peterson (1995).

3. Variabel Moderasi (Z) dalam penelitian ini adalah **dukungan sosial**, yaitu dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan keluarga atas pelecehan seksual yang dialaminya. Variabel ini diukur menggunakan 12 item yang dikembangkan oleh Caplan *et al.* (1975) dan dimodifikasi oleh Ray and Miller (1994) yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial dari tiga sumber (atasan, rekan kerja dan keluarga/teman).

Teknik Analisis

Adapun teknik analisis yang digunakan untuk menguji dan membuktikan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis 1, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Analisis Regresi linier berganda untuk menguji hipotesis 2, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sekaligus melihat apakah variabel moderasi juga cocok sebagai variabel bebas.
3. *Analisis Moderated Regression Analysis (MRA)* untuk menguji hipotesis 3, merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda yang di dalamnya mengandung unsur interaksi (perkalian dua variabel bebas) dan berguna untuk menguji pengaruh variabel moderasi pada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Hasil pengumpulan yang didapatkan melalui penyebaran kuisioner pada 86 *caddy* wanita kemudian diolah menggunakan program *SPSS 16.00 for windows*. Berdasarkan data lapangan yang diperoleh, maka hasil distribusi frekuensi dapat diketahui rata-rata skor masing-masing variabel.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

NO.	VARIABEL	SKOR	FREKUENSI	%
1	Pelecehan Seksual (X)	5	18	20,93
		4	43	50
		3	25	29,07
		2	0	0
		1	0	0
2	Dukungan Sosial (Z)	5	0	0
		4	66	76,74
		3	20	23,26
		2	0	0
		1	0	0
3	Konflik Peran (Y)	5	12	13,95
		4	42	48,84
		3	32	37,21
		2	0	0
		1	0	0

Sumber: Data diolah

Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Hasil Regresi Sederhana

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig. t	Keterangan
Konflik peran	Pelecehan seksual	0,523	0,000	Signifikan
Constant (a): 1,769	R ² : 0,422			
F hitung: 61,242				
Signifikansi: 0,000				

Sumber: data diolah

Dari tabel 2 diketahui bahwa signifikansi f dan t sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pelecehan seksual (X) berpengaruh terhadap konflik peran (Y) dapat diterima.

Tabel 3
Hasil Regresi Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig. t	Keterangan
Konflik peran	Pelecehan seksual	0,412	0,000	Signifikan
	Dukungan sosial	-0,704	0,000	Signifikan
Constant (a): 4.795		R ² : 0,544		
F hitung: 49,529				
Signifikansi: 0,000				

Sumber: data diolah

Dari tabel 3 diperoleh nilai signifikansi t dari masing-masing variabel bebas sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa pelecehan seksual (X) dan dukungan sosial (Z) berpengaruh signifikan terhadap konflik peran (Y). Dengan demikian, dukungan sosial berperan sebagai variabel bebas yang kedua, setelah pelecehan seksual.

Tabel 4
Hasil Regresi Moderasi

Variabel Terikat	Variabel Moderasi	Koefisien Regresi	Sig. t	Keterangan
Konflik peran	PS*DS	-0.426	0,031	Signifikan
Constant (a): 1,119		R ² = 0,104		
F hitung: 36,134				
Signifikansi: 0,000				

Sumber: data diolah

Dari tabel 4 diperoleh nilai signifikansi t dari hasil interaksi antara pelecehan seksual (PS) dengan dukungan sosial (DS) sebesar $0,031 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial (Z) bertindak sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh pelecehan seksual (X) terhadap konflik peran (Y). Ketika seseorang mendapatkan dukungan sosial dari orang di sekitarnya, maka konflik peran individu yang disebabkan pelecehan seksual akan menurun.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan penerimaan tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis yang diajukan adalah *pertama*, pelecehan seksual berpengaruh signifikan pada konflik peran. Ketika *caddy* wanita mendapatkan pelecehan seksual, maka ia akan mengalami konflik peran. Jika hal ini dibiarkan oleh perusahaan, maka akibat

berikutnya adalah ketidakpuasan kerja yang berimbas pada keinginan keluar dari perusahaan. *Turnover* yang tinggi akan berakibat pada meningkatnya biaya rekrutmen dan seleksi serta biaya pelatihan. Dengan demikian, hal itu akan berdampak pada menurunnya kinerja keuangan (Raver & Gelfand, 2005).

Hipotesis *kedua* yang diterima adalah pelecehan seksual dan dukungan sosial berpengaruh signifikan pada konflik peran dalam organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Hogler *et al.* (2002). Dukungan sosial yang diterima *caddy* wanita dari atasan, rekan kerja dan keluarga/teman akan mengurangi konflik peran dalam dirinya. Hal ini karena dukungan sosial mempunyai efek *buffer* (penyangga) stres (Clark *et al.*, 2009).

Sedangkan hipotesis *ketiga* yang diterima adalah pengaruh pelecehan seksual pada konflik peran dalam organisasi dimoderasi oleh dukungan sosial. Hal ini berarti, ketika seseorang mendapatkan dukungan sosial dari orang di sekitarnya, maka konflik peran individu yang disebabkan pelecehan seksual akan menurun. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh Hogler *et al.* (2002), Willis dan Fegan (2001) dan Clark *et al.* (2009).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pembuktian hipotesis dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan telah terbukti kebenarannya. Pengaruh positif pelecehan seksual terhadap konflik peran menunjukkan bahwa seringnya pelecehan seksual yang pernah dialami oleh *caddy* akan meningkatkan konflik peran *caddy* tersebut.

Dukungan sosial yang bertindak sebagai variabel moderasi dapat berfungsi untuk memperlemah atau mengurangi konflik peran yang dialami *caddy* wanita ketika mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Rekan kerja, atasan, sahabat dan keluarga dapat memberikan dukungan moral dan bahkan solusi untuk menyikapi pelecehan seksual yang dialami *caddy* wanita.

Saran

Dalam menjalankan peran sebagai *caddy*, usahakan untuk bersikap sewajarnya dan sebagaimana mestinya tugas yang harus dijalankan, sehingga tidak mengundang reaksi negatif berupa pelecehan seksual. Para *caddy* juga perlu diberikan bekal keberanian untuk mengutarakan atau bahkan melaporkan pada atasan jika pelecehan seksual dialaminya. Manajemen perusahaan perlu membuat peraturan kerja bagi *caddy* wanita untuk mencegah terjadinya pelecehan seksual.

Selain itu, manajemen perlu memberikan sanksi bagi para pelaku tindakan pelecehan seksual, sehingga dapat mengurangi tindakan pelecehan seksual di masa berikutnya.

Variabel konflik peran dalam penelitian ini masih dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, misalnya gaya kepemimpinan. Begitu pula dengan variabel moderasinya juga dimungkinkan ada variabel lain yang bertindak sebagai moderasi, misalnya komitmen individu itu sendiri. Dengan demikian diperlukan adanya penggunaan variabel bebas lain seperti gaya kepemimpinan dan komitmen. Pengaruh pelecehan seksual tidak hanya pada konflik peran, oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti stres kerja, ketidakpuasan kerja, *job burnout* dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Caplan, R. D., Cobb, S., French Jr. J. R. P., Van Harrison, R., & Pinneau, S. P. 1975. *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences* (HEW Publication No. NIOSH 75-160). Washington, DC: Government Printing Office.
- Clark, H. K., Murdock, N.L. & Koetting, K. 2009. Predicting burnout and career choice satisfaction in counseling psychology graduate students. *The Counseling Psychologist*. 37 (4580-606). SAGE Publications
- Cleveland, J. N & Kerst, M. E. 1993. Sexual harrasment and perceptions of power: an under-articulated relationship. *Journal of Vocational Behavior*. 49-67.
- George, J. M. & Joner G.R. 2002. *Organizational Behavior*. Third Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Hogler, R. L., Frame, J.H. & Thomson, G. 2002. Workplace sexual harrasment law: An empirical analysis of organizational justice and legal policy. *Journal of Managerial Issues*, 14: 234-250.
- Lee, J. A, Welbourne, J.L., Hoke, W.A & Beggs, J. 2009. Examining the interaction among likelihood to sexually harass, ratee attractiveness, and job performance. *Journal of Management*, 35(2): 445-461
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Peterson, M. F. 1995. Role conflict, ambiguity, and overload: A 21- Nation Study, *Academy of Management Journal*, Vol 38.

- Ray, E. B., & Miller, K. L. 1994. Social support, home/work stress, and burnout: Who can help? *Journal of Applied Behavioral Science*, 30: 357-373.
- Raver, J.L. & Gelfand, M.J. 2005. Beyond individual victim: Linking sexual harassment, team processes, and team performance. *Academy of Management Journal*. Vol 48: 387-400.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Setles, I. H., Sellers, R.M. & Damas, Jr., A. 2002. One Role or Two? The Function of Psychological Separation in Role Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 87(3): 574-582.
- Willis, T. A. & Fegan, M. F. 2001. *Handbook of Health Psychology* (pp. 209-234). New Jersey: Lawrence Erlbaum.