

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Intimidasi

Menurut Noval (2021) intimidasi merupakan tindakan agresif dengan maksud untuk menyakiti korban, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial yang dilakukan dengan sengaja, berulang dan menunjukkan adanya perbedaan kekuatan antara pelaku dan korban. Intimidasi tidak hanya menyebabkan kerugian psikologis bagi mereka yang menjadi sasaran, tetapi juga penyakit fisik bagi karyawan. Bahkan ditemukan tindakan penipuan yang dilakukan oleh karyawan guna mendapatkan posisi di tempat kerja, tindakan mengirimkan surel yang merendahkan atau konfrontasi verbal.

Intimidasi di tempat kerja adalah perilaku berulang dan tidak masuk akal yang ditunjukan kepada seorang pekerja atau sekelompok pekerja yang menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan. Perilaku berulang mengacu pada sifat perilaku yang terus-menerus dan dapat melibatkan berbagai perilaku dari waktu ke waktu. Perilaku yang tidak masuk akal berarti orang yang setelah melakukan intimidasi dan baru mempertimbangkan keadaan akan dianggap tidak masuk akal, termasuk perilaku yang mengorbankan, mempermalukan, mengintimidasi atau mengancam.

Beberapa perilaku baik disengaja atau tidak sengaja, yang dapat menjadi intimidasi di tempat kerja jika dilakukan berulang-ulang tidak masuk akal dan menimbulkan risiko terhadap Kesehatan dan keselamatan SDM, berikut perilaku yang kerap dilakukan oleh pihak yang mengintimidasi di tempat kerja (Noval, 2021):

1. Bahasa atau komentar yang kasar, menghina atau menyinggung.
2. Perilaku agresi atau melakukan tindakan kekerasan secara fisik.
3. Komentar yang meremehkan atau menghina.
4. Mengabaikan atau mengucilkan pihak yang diintimidasi.
5. Kritik atau keluhan terhadap kinerja pihak yang diintimidasi, dilakukan secara terus menerus tanpa alasan yang jelas.
6. Dengan sengaja mengeluarkan seseorang dari aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.
7. Menahan informasi yang penting untuk kinerja kerja yang efektif.
8. Memberikan tugas dengan target atau tenggat waktu yang tidak masuk akal.
9. Menyebarkan informasi yang salah atau rumor jahat.

Dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan telah diamanatkan bila kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmani dan rohani baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Intimidasi di tempat kerja telah diakui sebagai fitur berbahaya di tempat kerja modern dengan efek merusak jangka panjang, bagi

individu yang ditindas. Perbuatan tersebut kerap berlangsung sebagai aktivitas yang disengaja, berkelanjutan, dan halus dengan semua implikasi negatifnya tertutup dengan hati-hati, yaitu masalah yang serius dan meluas.

Berikut ciri-ciri sumber daya manusia yang mengalami intimidasi di tempat kerja (Merdiana & Gumelar, 2021):

1. Mengalami penurunan motivasi dalam bekerja.
2. Kesulitan berkonsentrasi dalam bekerja.
3. Mengalami kegelisahan yang berlebihan sehingga tidak nyaman ketika berada di kantor.
4. Cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.
5. Mengalami ketakutan yang berlebihan sehingga menyebabkan stress dalam bekerja.

2.1.2 Indikator Intimidasi

Indikator penelitian adalah petunjuk atau tanda yang digunakan untuk mengukur variabel yang tidak dapat diukur secara langsung berikut indikator variabel intimidasi:

1. Bahasa atau komentar yang kasar bersifat menghina/meremehkan
2. Perilaku agresif dan mengintimidasi
3. Kritik atau keluhan yang tidak beralasan
4. Menahan informasi penting tentang pekerjaan
5. Menetapkan tenggat waktu yang tidak masuk akal
6. Menyebarkan rumor jahat

2.1.3 Pelecehan Seksual

Menurut Rasool et al (2021) pelecehan seksual merupakan perilaku seksual yang tidak disukai, permintaan perlakuan seksual, dan perilaku verbal atau fisik lainnya yang bersifat seksual, yang mengganggu pekerjaan atau kinerja seseorang atau menciptakan lingkungan kerja yang bersifat ofensif. Pelecehan seksual yang terjadi memberikan dampak terhadap berbagai aspek termasuk aspek psikologis, salah satu aspek yang dipengaruhi oleh korban yang mengalami pelecehan yaitu *self-esteem*.

Menurut Birgisdóttir (2015) menyatakan bahwa pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja menyebabkan korbannya memiliki *self-esteem* yang rendah sehingga memberikan penilaian *negative* terhadap dirinya sendiri. Pelecehan seksual diakui dapat dirasakan siapa saja dari kelas ekonomi, ras, jenis kelamin. Pelecehan seksual dapat terjadi dikarenakan relasi kekuasaan yang tidakimbang, relasi kekuasaan yang tidakimbang antara laki-laki dan perempuan tidak hanya terlihat dari bentuk fisik saja, namun secara umum, permasalahan ini juga dapat dilihat dari siapa yang memegang kekuasaan di ranah politik, sosial, ekonomi, dan pemerintahan, dimana kaum laki-laki lebih memiliki andil besar dari pada kaum perempuan (Dwiyanti, 2014).

Pelecehan seksual adalah penyalahgunaan kekuasaan serta ekspresi dari seksualitas laki-laki maupun perempuan, dimana pelecehan dapat terjadi pada siapa saja. Laki-laki maupun perempuan bisa saja menjadi korban atau pelaku pelecehan di tempat kerja, pelecehan seksual di tempat kerja biasa

terjadi berasal dari relasi posisi yang menempatkan individu baik laki-laki maupun perempuan lebih tinggi, dalam hal ini si pelaku pelecehan memegang kendali atas posisi superiornya. Menurut Agustanti et al (2021) dalam kasus pelecehan seksual di tempat kerja sebagian besar korbannya adalah perempuan dan pelakunya laki-laki. Namun tidak berarti bahwa tidak ada laki-laki yang mengalami pelecehan seksual namun jumlah dan proporsinya tergolong kecil.

Berikut ini merupakan perilaku yang kerap dilakukan oleh pihak yang melakukan pelecehan seksual di tempat kerja (Agustanti et al., 2021):

1. Melakukan pelecehan secara verbal atau melontarkan kata rayuan seksual (*cat calling*).
2. Melakukan godaan fisik terhadap korban seperti memberi pandangan yang ditujukan kebagian tubuh korban seperti payudara, pinggul ataupun bagian tubuh lainnya.
3. Melakukan pelecehan seksual secara fisik seperti mencubit, meraba, mencium atau menyentuh bagian tubuh yang sensitif.
4. Melakukan pelecehan seksual yang menyerang psikologis korbannya seperti meminta korban melakukan hubungan seksual secara terus menerus dengan sifat memaksa.

Pelecehan seksual merupakan tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan tindakan seksual berupa tindakan verbal maupun fisik atau gerakan seksual yang membuat seseorang merasa terhina atas pelecehan seksual yang dialami oleh korban dan tindakan semacam itu

mengganggu korban dalam bekerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Berikut ciri-ciri sumber daya manusia yang mengalami pelecehan seksual di tempat kerja (Misriyanti & Primanita, 2022):

1. Korban pelecehan seksual cenderung memiliki perasaan tertekan penuh dengan distress, cemas, depresi dan mengalami perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan.
2. Korban cenderung memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah.
3. Kehilangan rasa percaya diri.
4. Cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.
5. Kesulitan dalam berinteraksi dengan orang sekitar terutama dengan rekan kerja di kantor.

2.1.3 Indikator Pelecehan Seksual

Indikator penelitian adalah petunjuk atau tanda yang digunakan untuk mengukur variabel yang tidak dapat diukur secara langsung berikut indikator variabel pelecehan seksual:

1. Permintaan perlakuan seksual
2. Pelecehan secara verbal bersifat seksual
3. Pelecehan seksual secara fisik kebagian tubuh yang sensitive
4. Mengintrogasi kegiatan seksual dengan ucapan kotor

2.1.4 Kesejahteraan Karyawan

Menurut Saputra (2020) Kesejahteraan karyawan merupakan wujud Corporate Social Responsibility atau biasa dikenal dengan CSR

merupakan suatu konsep yang di mana menjelaskan mengenai tanggung jawab perusahaan pada komunitas baik itu pada masyarakat maupun tenaga kerjanya. Salah satu konsep yang menjelaskan tentang Corporate Social Responsibility adalah suatu komitmen kegiatan untuk bertindak secara etis, perusahaan yang baik melakukan sebuah kegiatan secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari komunitas lokal atau luar dan karyawan beserta keluarganya. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan suatu bentuk tanggung jawab sosial untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi pihak yang terkena dampak dari kegiatan perusahaan seperti karyawan dan komunitas sekitarnya.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu wujud CSR yang dapat meningkatkan partisipasi para pekerja dalam usaha untuk meningkatkan jaminan kepada tenaga kerjanya. Selain itu, langkah ini juga ditempuh untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain dan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Program kesejahteraan karyawan terdapat dari berbagai macam mulai dari yang mendasar seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan kecelakaan kerja, perencanaan pensiun dan lain sebagainya yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawannya dengan adanya CSR dengan tujuan kesejahteraan karyawan merupakan bentuk balas jasa pelengkap material dan non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan serta memperbaiki kondisi fisik dan

mental karyawan agar prestasi kerjanya meningkat. Sebagai bentuk program kesejahteraan karyawan, yaitu memberikan hak karyawan dalam memperoleh pelayanan sosial. Pelayanan sosial merupakan bentuk kebijakan sosial yang ditunjukkan untuk mempromosikan kesejahteraan masyarakat yang mempunyai 5 jenis program kesejahteraan karyawan yaitu jaminan sosial, perumahan, kesehatan, pendidikan dan pelayanan sosial personal.

Berikut manfaat yang dapat diberikan pada program kesejahteraan karyawan adalah Pratiwi et al (2019):

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kinerja karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Memelihara kesehatan fisik dan mental karyawan serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja.
8. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.

2.1.4 Indikator Kesejahteraan Karyawan

Indikator penelitian adalah petunjuk atau tanda yang digunakan untuk mengukur variabel yang tidak dapat diukur secara langsung berikut indikator variabel kesejahteraan karyawan:

1. Lingkungan kerja yang sehat
2. Kesejahteraan pelayanan kesehatan
3. Kesejahteraan ekonomis
4. Kesejahteraan fasilitas

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan dalam penelitian ini.

Tabel 2.2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Samma Faiz Rasool et al., 2021)	<i>How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing</i>	Variabel Independen Pengaruh Lingkungan Kerja Beracun, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi Variabel Dependen Terhadap Kesejahteraan Karyawan Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menegaskan bahwa lingkungan tempat kerja yang beracun dan keterikatan karyawan menegaskan bahwa jika karyawan bekerja di lingkungan yang beracun, mereka akan mendatangkan perasaan tidak nyaman sehingga perasaan yang datang dari lingkungan tempat kerja yang beracun, yaitu pelecehan, intimidasi, dan pengucilan, dapat merugikan dan menyebabkan stres, kelelahan, depresi, dan kecemasan yang

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				tidak perlu di antara para pekerja.
2.	(Cassino & Besen 2019)	<i>Race, threat and workplace sexual harassment: The dynamics of harassment in the United States, 1997–2016</i>	Variabel Independen Pengaruh Ras, Ancaman dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja Variabel Dependen Terhadap Dinamika Pelecehan Seksual di Amerika Serikat Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa alih-alih tentang hasrat seksual, atau konsekuensi tak terhindarkan dari laki-laki dan perempuan yang bekerja bersama, pelecehan seksual di tempat kerja adalah ekspresi kekuasaan, cara bagi laki-laki untuk menegaskan dominasi mereka. Pergeseran dari pelecehan seksual terhadap perempuan kulit putih menjadi pelecehan seksual terhadap perempuan Afrika-Amerika menunjukkan bahwa para pelaku pelecehan sadar akan hubungan kekuasaan, dan memilih untuk menargetkan perempuan yang lebih rentan di tempat kerja mereka. Dengan adanya pengaduan kepada pihak EEOC dapat membantu untuk memecahkan kasus pelecehan seksual di tempat kerja yang terjadi di suatu industri dimana kasus seperti ini merupakan masalah sosial yang harus dipecahkan kasusnya agar tidak ada lagi korban pelecehan seksual di industri manapun.
3.	(Plos et al., 2022)	<i>Workplace Mobbing and Intimidation</i>	Variabel Independen	Hasil penelitian menjelaskan bahwa intimidasi di tempat

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Among Slovenian Hospital Staff Nurses</i>	Intimidasi di Tempat Kerja Variabel Dependen Terhadap Perawat Rumah Sakit Slovenian Metode Penelitian Kuantitatif	kerja dianggap sebagai stressor kerja ekstrim yang berhubungan dengan stress psikologis dan fisik. Kami menemukan bahwa intimidasi di antara perawat di rumah sakit merupakan masalah serius yang dialami oleh lebih dari sepertiga peserta. Untuk membantu menghilangkan intimidasi perawat di tempat kerja, serta secara sistematis menangani intimidasi, penting untuk menekankan pentingnya hubungan yang sehat sebagai bagian dari pelatihan kesehatan dan keselamatan wajib yang harus diperbarui secara rutin oleh semua pekerja.
4.	(Yoo & Lee, 2018)	<i>Workplace Bullying, Work-to-Family Conflict, and Employee Well-Being in Korea</i>	Variabel Independen Intimidasi di Tempat Kerja dan Konflik Kerja-ke-Keluarga Variabel Dependen Terhadap Kesejahteraan Karyawan Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menyoroti bahwa intimidasi di tempat kerja adalah stresor penting yang berasal dari pekerjaan yang terkait dengan konflik kerja-ke-keluarga karyawan Korea dan hasil kesejahteraan. Semua hipotesis pada penelitian ini lebih banyak paparan intimidasi di tempat kerja dikaitkan dengan tingkat kualitas hidup dan kesehatan kerja yang lebih rendah di

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				antara karyawan Korea khususnya, asosiasi negatif dimediasi oleh konflik pekerjaan-kekeluarga yang lebih besar.
5.	(Faraain et al., 2019)	<i>Exploring Workplace Injustice and Employees Well-Being In Malaysia</i>	Variabel Independen Ketidakadilan di Tempat Kerja Variabel Dependen Kesejahteraan Karyawan Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian untuk membuat perubahan di lingkungan tempat kerja terutama konsentrasi pada ketidakadilan terhadap kesejahteraan karyawan para pemimpin harus menciptakan budaya organisasi yang baik dalam perilaku untuk menciptakan budaya saling menghormati dan harmonis. Dengan demikian, untuk mengekang masalah yang ada organisasi dan individu harus bersama-sama membangun budaya saling menghormati, untuk mengurangi perilaku ketidakadilan di lingkungan kerja.
6.	(Misriyanti & Primanita, 2022)	Hubungan <i>Self Acceptance</i> dan <i>Forgiveness</i> Pada Wanita Yang Mengalami Pelecehan Seksual di Tempat Kerja	Variabel Independen Pelecehan Seksual di Tempat Kerja Variabel Dependen Terhadap Penerimaan Diri dan Pemaafan Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelecehan seksual yang dialami oleh karyawan di Sumatera Barat ini terjadi karena dilandasi pada peran jenisnya, dimana peran kerjanya bukan merupakan fokus yang tepat, akibatnya wanita menjadi korban pelecehan seksual. Tindakan pelecehan seksual terjadi dikarenakan sistem nilai yang mendudukan perempuan sebagai

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				makhluk yang lemah dan diperbudak laki-laki.
7.	(Saputra et al., 2020)	Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud <i>Corporate Social Responsibility</i> Melalui Program Bpjs Ketenagakerjaan	Variabel Independen Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Variabel Dependen Wujud <i>Corporate Social Responsibility</i> Melalui Program Bpjs Ketenagakerjaan Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa implementasi program CSR yang dikembangkan perusahaan tidak melulu mengenai pengabdian pada masyarakat tetapi juga sejalan dengan tuntutan kinerja yang maksimal serta dampak yang didapat dari proses bekerja bagi kayawannya maka perusahaan sudah sepatutnya mampu memberi jaminan sosial bagi karyawan perusahaan.
8.	(Merdiana & Gumelar, 2021)	Pengaruh Intimidasi di Tempat Kerja Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Turnover Intention	Variabel Independen Intimidasi di Tempat Kerja Dan <i>Perceived Supervisor Support</i> Variabel Dependen Terhadap Turnover Intention Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu workplace bullying berpengaruh positif terhadap turnover intention di lingkungan Universitas Swasta di Yogyakarta. Selanjutnya hipotesis kedua ditolak yaitu perceived supervisor support tidak berpengaruh terhadap turnover intention di lingkungan Universitas Swasta di Yogyakarta.
9.	(Kimura et al., 2018)	<i>Work Overload and Intimidation The Moderating Role Of Resilience</i>	Variabel Independen Kelebihan Beban Kerja dan Intimidasi	Hasil penelitian ini mengusulkan dan menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan mendorong penggunaan intimidasi

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Variabel Dependen Terhadap Peran Moderasi Resiliensi Metode Penelitian Kuantitatif	oleh individu dan bahwa penggunaan intimidasi menurunkan evaluasi kinerja. Selain itu, berdasarkan teori transaksional Lazarus, penelitian ini mengungkapkan efek moderasi dari resiliensi yang dirasakan seseorang terhadap hubungan antara kelebihan beban kerja dan penggunaan intimidasi.
10.	(Laora & Sanjaya, 2021)	Analisis Pengaruh Intimidasi di tempat kerja Terhadap <i>Anxiety</i> dan <i>Emotional Exhaustion</i> Dengan Resilience Sebagai Pemediasi	Variabel Independen Pengaruh Intimidasi di Tempat Kerja Variabel Dependen Terhadap <i>Anxiety</i> dan <i>Emotional Exhaustion</i> Dengan Resilience Sebagai Pemediasi Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian Workplace bullying berpengaruh positif signifikan terhadap <i>anxiety</i> . Perundungan ditempat kerja dalam bentuk pemaksaan atau ancaman untuk melakukan pekerjaan teman kerja berkontribusi besar dalam meningkatkan gejala kecemasan. Pelecehan psikologis atau penindasan di tempat kerja berarti isolasi sosial dari anggota komunitas kerja, mengancam, berbicara di belakang atau jenis tekanan lainnya yang dilakukan berulang-ulang maka dapat menimbulkan kelelahan emosional. Resilience bukanlah mediator yang signifikan dari efek intimidasi di tempat kerja terhadap gejala

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<i>emotional exhaustion.</i>

2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua variabel bahkan lebih dari, dua variabel yang di ungkap dalam pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.3.1 Pengaruh Intimidasi di Tempat Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Menurut Rasool et al (2021) intimidasi di tempat kerja merupakan tindakan agresif yang dilakukan berulang dan tidak masuk akal yang ditunjukkan kepada seorang pekerja atau sekelompok pekerja dengan maksud untuk menyakiti korban, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial yang dilakukan dengan sengaja, berulang dan menunjukkan adanya perbedaan kekuatan antara pelaku dan korban. Intimidasi tidak hanya menyebabkan kerugian psikologis bagi mereka yang menjadi sasaran, tetapi juga penyakit fisik bagi karyawan.

Teori *Conservation of Resources (COR)*, menyatakan intimidasi di tempat kerja menyebabkan ancaman terhadap semua jenis sumber daya yang bernilai, sehingga menimbulkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, ditandai oleh kekhawatiran, ketakutan,

kesusahan, dan kecemasan Nauman et al (2019). Tingkat kecemasan meningkat lebih tinggi di antara karyawan yang diintimidasi di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengalami intimidasi.

Efek intimidasi di tempat kerja tidak hanya bertahan setelah korban pindah tetapi juga dapat muncul kembali di kemudian hari dalam bentuk berbagai gangguan kecemasan Attell et al (2017). Oleh karena itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nauman et al (2019) dapat dibuktikan bahwa intimidasi di tempat kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dengan timbulnya kecemasan dan kelelahan emosional yang dialami oleh korban sehingga dapat berpengaruh terhadap menurunnya kualitas kinerja karyawan dimana akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

H1 : Intimidasi di Tempat Kerja berpengaruh negatif Terhadap Kesejahteraan Karyawan Generasi Z di Indonesia.

2.3.2 Pengaruh Pelecehan Seksual di Tempat Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Menurut Rasool et al (2021) pelecehan seksual merupakan perilaku seksual yang tidak disukai, permintaan perlakuan seksual, dan perilaku verbal atau fisik lainnya yang bersifat seksual, yang mengganggu pekerjaan atau kinerja seseorang atau menciptakan lingkungan kerja yang bersifat ofensif. Pelecehan seksual yang

terjadi memberikan dampak terhadap berbagai aspek termasuk aspek psikologis, salah satu aspek yang dipengaruhi oleh korban yang mengalami pelecehan yaitu *self-esteem*.

Menurut Agustanti et al (2021) dalam kasus pelecehan seksual di tempat kerja sebagian besar korbannya adalah perempuan dan pelakunya laki-laki. Namun tidak berarti bahwa tidak ada laki-laki yang mengalami pelecehan seksual namun jumlah dan proporsinya tergolong kecil. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rasool et al (2021) menyatakan hasil pengolahan data kuisisioner pada variabel pelecehan seksual di tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan yang tinggi memainkan peran penting dalam memberikan beberapa hasil perusahaan penting yang terkait dengan organisasi berkinerja tinggi.

Oleh karena itu berdasarkan penelitian yang dilakukan Rasool et al (2021) dapat dibuktikan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam kesehatan mental dan fisiknya sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan dan akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

H2 : Pelecehan Seksual di Tempat Kerja berpengaruh negatif Terhadap Kesejahteraan Karyawan Generasi Z di Indonesia.

2.3.3 Pengaruh Intimidasi dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

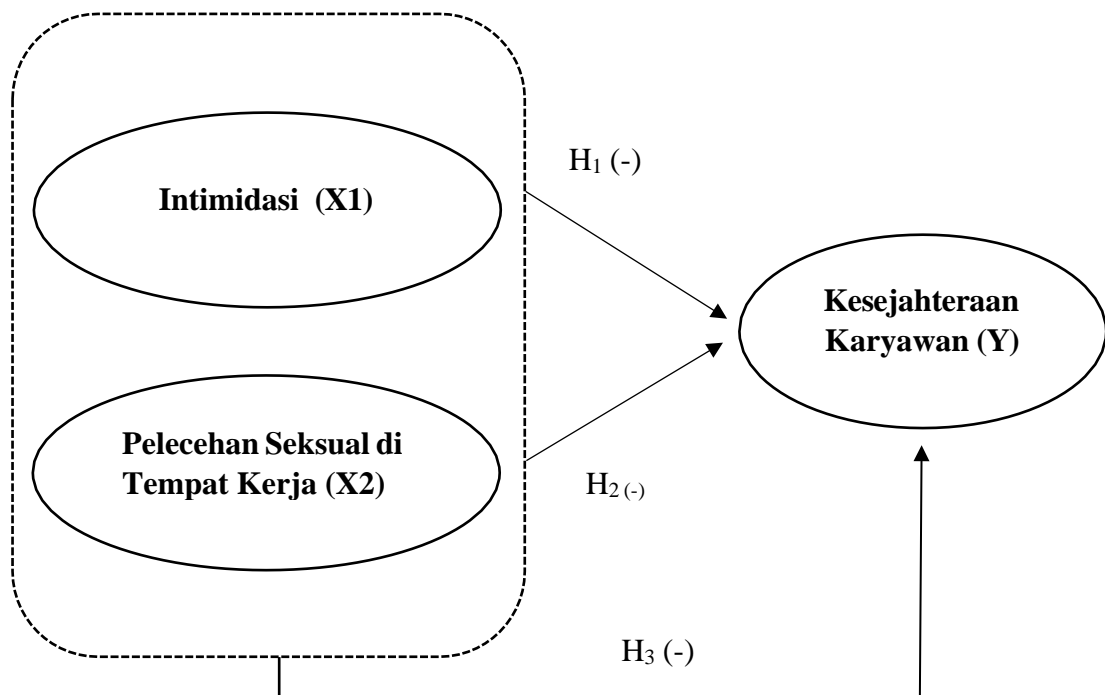
Hasil penelitian Nauman et al (2019) intimidasi di tempat kerja berpengaruh negative secara langsung terhadap kesehatan mental karyawan dimana penindasan di tempat kerja berarti isolasi sosial dari anggota komunitas kerja, mengancam, berbicara di belakang atau jenis tekanan lainnya yang dilakukan berulang-ulang maka dapat menimbulkan kelelahan emosional. Intimidasi di tempat kerja meningkatkan tuntutan pekerjaan dan menciptakan ancaman terhadap sumber daya yang berharga oleh karena itu, secara signifikan berkontribusi pada kecemasan terkait pekerjaan.

Menurut Rasool et al (2021) pelecehan seksual merupakan perilaku seksual yang tidak disukai, permintaan perlakuan seksual, dan perilaku verbal atau fisik lainnya yang bersifat seksual, yang mengganggu pekerjaan atau kinerja seseorang atau menciptakan lingkungan kerja yang bersifat ofensif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rasool et al (2021) dapat dibuktikan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam kesehatan mental dan fisiknya sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan dan akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

H3 : Pengaruh Intimidasi dan Pelecehan Seksual secara Bersamaan berpengaruh negatif Terhadap Kesejahteraan Karyawan Gerenasi Z di Indonesia.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dengan uraian hipotesis diatas tentang penjelasan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan dalam penelitian ini, maka terbentuklah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran