

**GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA DAN TEKANAN KERJA DI  
SEBUAH SYARIKAT PERKILANGAN DI JOHOR BAHRU**

**ANIZA BINTI ABD RAHIM**

**UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

***Dedikasi ini Khas Buat Insan Yang Ku Hormati Dan Sanjung***

*Buat Ayah Dan Ibu*  
***Abd Rahim Bin Abas dan Laila Binti Abu Bakar***  
*Dan Juga Suami Dan Anak-Anak*  
***Md Badarudin Bin Jamal***  
***Nur Izzatul Syazwani Binti Md Badarudin***  
***Rafiff Hasmi bin Md Badarudin***  
***Raziff Naimi bin Md Badarudin***

***Yang Sentiasa Mendoakan Kejayaan Saya***

***Ribuan Terima Kasih keatas jasa, pengorbanan, sokongan moral  
nasihat dan kesabaran yang telah diberikan selama ini.***

*Juga Tidak Dilupakan Teman SeperjuanganKu*  
*Suka Duka kita harungi bersama*  
*Terima Kasih atas kesabaran dan pengorbanan selama ini*  
*Kenangan Bersama Kalian tidak akan kulupakan selagi nyawa dikandung badan.*

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah bersyukur saya kehadiran Ilahi kerana dengan limpah kurnianya dan berkat kesabaran yang tinggi saya dapat menyiapkan laporan lengkap Disertasi Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia 2013/2014 iaitu (Gangguan Seksual Dan Tekanan Kerja Di Syarikat Perkilangan Di Johor Bahru) dengan jayanya. Terlebih dahulu saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua ibu bapa saya (Abd Rahim bin Abas dan Laila Abu Bakar) dan juga suami saya (Md Badarudin Bin Jamal) serta anak-anak saya (Nur Izzatul Syazwani bte Md Badarudin, Rafiff Hasmi bin Md Badarudin, Raziff Naimi bin Md Badarudin) yang banyak membantu memberi sokongan moral dan semangat yang jitu kepada saya dalam menyiapkan tugas. Tanpa kekuatan daripada mereka belum tentu saya setabah ini.

Jutaan terima kasih dan penghargaan kepada penyelia saya (Prof Madya Dr Ishak Mad Shah) dan penilai saya (Dr Shah Rollah Bin Abdul Wahab dan Dr Koharuddin bin Mohd Balwi) kerana sudi meluangkan masa dan tenaga bertungkus lumus membantu saya dalam menyiapkan laporan disertasi ini sehingga ke tahap yang memberangsangkan. Jasa dan pengorbanan kalian tidak mampu saya membalasnya. Selain itu juga, terima kasih saya rakamkan kepada 187 orang pekerja-pekerja wanita di sebuah syarikat perkilangan di Johor Bahru yang sudi membantu saya dalam menyumbangkan maklumat dan idea bagi menyiapkan laporan ini. Tanpa sokongan daripada mereka belum tentu saya dapat menyiapkan tugas ini dengan sempurna dan mencapai objektif-objektif yang dikehendaki. Di samping itu juga, terima kasih kepada semua yang terlibat sama ada secara langsung dan tidak langsung dalam membantu sedikit sebanyak memberi maklumat dan sokongan moral dalam menyiapkan tugas ini. Akhir kata ribuan kemaafan kepada semua pihak andai kata ada tersalah kata dan bicara yang tidak disengajakan. Sekian, Wassalam.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenal pasti bentuk-bentuk gangguan seksual yang kerap berlaku dan hubungannya dengan tekanan kerja di sebuah syarikat perkilangan di Johor Bahru. Seramai 187 orang pekerja-pekerja operator wanita tempatan telah dipilih sebagai responden dalam kajian ini. Data dikumpul dengan menggunakan borang soal selidik yang terdiri daripada tiga bahagian iaitu bahagian A (Demografi), bahagian B (Gangguan Seksual) dan bahagian C (Tekanan Kerja). Soal selidik Gangguan Seksual tersebut telah dibentuk dengan menggunakan Soal Selidik Utara Sexual Harassment Questionnaire (USHQ) dan Soal Selidik Tekanan Kerja. Data yang dikumpul kemudian telah di analisis dengan menggunakan statistik deskriptif (min, kekerapan dan paratus) dan statistik inferensi (ANOVA Sehalu dan Korelasi). Dapatan kajian menjelaskan bentuk gangguan seksual yang kerap berlaku di tempat kerja adalah gangguan seksual secara lisan dan pada tahap yang sederhana. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perbezaan gangguan seksual di kalangan pekerja-pekerja operator wanita berdasarkan faktor umur dan pengalaman bekerja. Dapatan kajian juga menerangkan gangguan seksual mempunyai hubungan yang signifikan dengan tekanan kerja. Dalam kajian ini, beberapa cadangan juga telah dikemukakan untuk pengkaji akan datang, syarikat perkilangan di Johor Bahru dan juga pekerja-pekerja operator wanita.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to identify the forms of sexual harassment that often occurs and its relationship to job stress in a manufacturing company in Johor Bahru. About 187 local female operators have been chosen as the respondents for this study. The data were collected by using a set of questionnaire which consists of three parts namely part A (Demography), part B (Sexual Harassment) and part C (Work Stress). The questionnaire has been designed by adopting the instruments of Utara Sexual Harassment Questionnaire (USHAQ) and Work Stress Questionnaire. Then, the collected data have been analyzed by using descriptive statistic (mean and percentage) and inferential statistic (One Way ANOVA and Correlation). The finding reveals that verbal form of sexual harassment often happened in a work place. Besides, the result also shows that sexual harassment has a significant difference with age factor and working experience. The finding also show that sexual harassment has a significant relationship with work stress. In this study, some suggestion have been given to the future researchers, manufacturing company in Johor Bahru as well as female operators in manufacturing company.

## ISI KANDUNGAN

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
	<b>PENGESAHAN STATUS TESIS</b>	
	<b>PENGESAHAN PENYELIA</b>	
	<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>i</b>
	<b>HALAMAN PENGAKUAN</b>	<b>ii</b>
	<b>HALAMAN DEDIKASI</b>	<b>iii</b>
	<b>HALAMAN PENGHARGAAN</b>	<b>iv</b>
	<b>ABSTRAK</b>	<b>v</b>
	<b>ABSTRACT</b>	<b>vi</b>
	<b>KANDUNGAN</b>	<b>vii</b>
	<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xiii</b>
	<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xv</b>
	<b>SENARAI SINGKATAN</b>	<b>xvi</b>
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	<b>xvii</b>
<b>I</b>	<b>Pengenalan</b>	<b>1</b>
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar Belakang Kajian	2
	1.3 Penyataan Masalah	5
	1.4 Persoalan Kajian	10

1.5	Matlamat Kajian	10
1.6	Objektif Kajian	11
1.7	Hipotesisi	11
1.8	Skop Kajian	13
1.9	Kepentingan Kajian	14
1.9.1	Organisasi	14
1.9.2	Pekerja	14
1.9.3	Sumber Ilmiah Dan Pengkaji Akan Datang	15
1.10	Limitasi Kajian	15
1.11	Definisi Konseptual dan Operasional	16
1.11.1	Gangguan Seksual	16
1.11.2	Tekanan Kerja	17
1.12	Kesimpulan	18
<b>II</b>	<b>KAJIAN LITERATUR</b>	
2.1	Pengenalan	19
2.2	Takrifan Gangguan Seksual	20
2.3	Bentuk-bentuk Gangguan Seksual	25
2.4	Gangguan Seksual Dan Fakor Demografi Mangsa	29
2.5	Kesan Gangguan Seksual	30

2.6	Teori-Teori Gangguan Seksual	35
2.6.1	Teori Seksualiti	35
2.6.2	Teori Kuasa Dan Pengaruh Dalam Organisasi	37
2.6.3	Model Sosio Budaya	38
2.6.4	Model Organisasi	39
2.6.5	Model Empat Faktor	40
2.7	Tekanan	44
2.7.1	Konsep Tekanan	44
2.7.2	Konsep Tekanan Kerja	45
2.7.3	Model Tekanan Di Tempat Kerja	46
2.7.4	Kesan-Kesan Tekanan	49
2.8	Rangka Kajian Konseptual	50
2.9	Kajian Lepas	51
2.10	Kesimpulan	58

### **III METODOLOGI KAJIAN**

3.1	Pengenalan	59
3.2	Reka bentuk kajian	60



3.3	Tempat dan Populasi Kajian	62
3.4	Instrument Kajian	62
3.5	Kajian Rintis	66
3.6	Ujian Analisis	70
3.7	Analisis Data	72
3.8	Kerangka Kajian Operasi	77
3.9	Kesimpulan	79
<b>IV</b>	<b>ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN</b>	
4.1	Pengenalan	80
4.2	Demografi Responden	81
4.3	Mengenalpasti Bentuk-Bentuk Gangguan Seksual	83
4.4	Mengenalpasti Perbezaan Gangguan Seksual Berdasarkan Faktor Demografi	100
4.5	Mengenalpasti Hubungan Gangguan Seksual Dengan Tekanan Kerja	106
4.6	Kesimpulan	112

## V RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	114
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	115
5.2.1	Bentuk-Bentuk Gangguan Seksual	116
5.2.2	Perbezaan Gangguan Seksual Mengikut Faktor Demografi	118
5.2.3	Hubungan Gangguan Seksual dan Tekanan Kerja	119
5.3	Sumbangan Kajian	122
5.4	Cadangan Kajian	124
5.4.1	Cadangan Kepada Pengkaji Akan Datang	124
5.4.2	Cadangan Kepada Organisasi	125
5.4.3	Cadangan Kepada Pekerja	126
5.5	Kesimpulan	127
	<b>RUJUKAN</b>	129
	<b>LAMPIRAN</b>	
	Lampiran A hingga B	142-149

**SENARAI JADUAL**

<b>NO. JADUAL</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
1.1	Laporan Aduan Gangguan Seksual	3
3.1	Soal selidik Berkaitan Dengan Kajian	63
3.2	Skala Likert :Bentuk-Bentuk Gangguan Seksual	64
3.3	Skala Likert: Tekanan Kerja	65
3.4	Dapatan Kajian Rintis	68
3.5	Tahap Persetujuan Berdasarkan Nilai Min	73
3.6	Tafsiran Mengikut Pekali Korelasi	76
3.7	Jadual Ringkasan Pengujian Statistik	79
4.1	Dapatan Demografi Frekuensi Dan Peratus	82
4.2	Statistik Deskriptif Gangguan Seksual Secara Lisan	84
4.3	Statistik Deskriptif Gangguan Seksual Secara Isyarat	87
4.4	Statistik Deskriptif Gangguan Seksual Secara Visual	90
4.5	Statistik Deskriptif Gangguan Seksual Secara Psikologi	93

4.6	Statistik Deskriptif Gangguan Seksual Secara Fizikal	96
4.7	Taburan Jenis-Jenis Gangguan Seksual	99
4.8	ANOVA Sehala Perbezaan Gangguan Seksual Mengikut Umur	100
4.9	ANOVA Sehala Perbezaan Gangguan Seksual Mengikut Status Perkahwinan	102
4.10	ANOVA Sehala Perbezaan Gangguan Seksual Mengikut Pengalaman Bekerja	103
4.11	ANOVA Sehala Perbezaan Gangguan Seksual Mengikut Tahap Pendidikan	105
4.12	Analisis Deskriptif Tekanan Kerja	106
4.13	Analisis Korelasi Gangguan Seksual Dan Kesan Kesihatan Fizikal	108
4.14	Analisis Korelasi Gangguan Seksual Dan Kesan Psikologi	109
4.15	Analisis Korelasi Gangguan Seksual Dan Kesan Tingkahlaku	110
4.16	Analisis Korelasi Gangguan Seksual Dan Tekanan Kerja	111
4.17	Rumusan Dapatan Kajian Berdasarkan Objektif Kajian	113

**SENARAI RAJAH**

<b>NO. RAJAH SURAT</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA</b>
2.1	Simpton dan Kesan Gangguan Seksual	31
2.2	Model Kesan Tekanan Ke Atas Pekerja	48
2.3	Rangka Kajian Konseptul	50
3.1	Proses Rekabentuk Kajian	61
3.2	Q-Q Plot Gangguan Seksual	71
3.3	Q-Q Plot Tekanan Kerja	71
3.4	Aliran Metodologi Kajian	77

**SENARAI SIMBOL**

N	-	Bilangan responden
%	-	Peratus
r	-	Nilai korelasi Pearson
$\leq$	-	Kurang daripada atau sama dengan
$>$	-	Lebih daripada
p	-	Aras kesignifikanan

**SENARAI  
SINGKATAN**

SPSS	Statistical Package for Social Science
ILO	International Labour Organization
USHQ	Utara Sexual Harassment Questionnaires

**SENARAI  
LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKASURAT</b>
A	Contoh Borang Soal Selidik	142
B	Data mentah kajian	149



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Bab ini akan menerangkan tentang latar belakang kajian serta pernyataan masalah utama kajian ini. Di samping itu juga, bab ini akan menjelaskan objektif serta kepentingan kajian yang diperolehi daripada kajian ini. Definisi secara konseptual dan operasional gangguan seksual dan tekanan kerja akan juga diterangkan. Beberapa limitasi yang wujud di dalam kajian ini akan dijadikan sebagai panduan kepada pengkaji pada masa akan datang.

## 1.2 Latar Belakang Kajian

Perkembangan ekonomi di Malaysia terutamanya di sektor perindustrian memerlukan tenaga kerja wanita. Akibat daripada perluasan kapitalisme ke merata dunia telah menyebabkan pergantungan kepada kemasukan wanita ke dalam pasaran tenaga kerja (Shawn, 2000). Kini wanita telah menjadi sumber tenaga pekerja yang sangat penting kepada sektor perindustrian, perkhidmatan, pertanian dan lain-lain bidang. Menurut laporan statistik dari Jabatan Perangkaan Malaysia, anggaran tenaga pekerja di pasaran Malaysia pada tahun 2011 adalah sebanyak 12.6 juta di pelbagai sektor dan 36 peratus daripadanya anggaran tenaga kerja tersebut adalah terdiri daripada pekerja wanita (Laporan Statistik Tenaga Buruh Tahun 2011, Jabatan Perangkaan Malaysia, 2011). Wanita kini mempunyai peluang yang luas untuk memasuki pasaran kerja. Akan tetapi, hal ini juga akan mendedah pekerja-pekerja wanita dengan masalah sosial di tempat kerja seperti gangguan seksual (Chong Ya Cheng, 2005).

Isu gangguan seksual di Malaysia bukanlah satu polemik baru. Ia sebenarnya telah dikenal pasti bermula pada tahun 1939 apabila Persatuan India Kelang melakukan tunjuk perasaan ke atas majikan yang terdiri daripada rakyat Eropah ekoran pencabulan seksual terhadap pekerja wanita di sektor perladangan di Perak (Md Isa *et al.*, 2008). Mengikut laporan statistik Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia jumlah aduan gangguan seksual yang dikendalikan adalah sebagaimana berikut:

**Jadual 1.1:** Laporan Aduan Gangguan Seksual di Semenanjung Malaysia

<b>Tahun</b>	<b>Bilangan</b>
1999	29
2000	61
2001	46
2002	21
2003	16
2004	19
2005	12
2006	23
2007	9
2008	19
2009	22
2010	20
<b>Jumlah</b>	<b>297</b>

(Sumber: Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, Kementerian Sumber Manusia. Feb, 2014 , <http://mohr.gov.my>)

Jadual 1.1 menunjukkan jumlah laporan aduan gangguan seksual yang dikendalikan oleh Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia mulai tahun 1999 hingga tahun 2010. Keseluruhan aduan yang dikendalikan adalah 297 aduan rasmi yang diterima oleh jabatan ini. Berdasarkan jadual tersebut di atas salahlaku gangguan seksual di tempat kerja berlaku setiap tahun dan di pelbagai sektor (Kementerian Sumber Manusia, 2014).

Masalah gangguan seksual di tempat kerja bukan sahaja berlaku pada sesuatu organisasi pekerjaan sahaja malahan di pelbagai bentuk organisasi seperti pejabat korporat, institusi kewangan, jabatan kerajaan, institusi pendidikan mahupun di pejabat perundangan (Golden *et al.*, 2001). Ia timbul bersebab daripada hubungan kerja harian yang melibatkan sikap peribadi individu di dalam sesebuah organisasi dan melibatkan golongan lelaki dan wanita (Abdul Rahim, 2003). Gangguan seksual di tempat kerja merupakan satu masalah kesihatan dan keselamatan pekerjaan (Persekutuan Majikan Malaysia, 1999). Gangguan seksual juga merupakan diskriminasi berdasarkan gender yang melibatkan perilaku seksual yang tidak diingini oleh mangsa di tempat kerja (Brewer dan Berk, 1982). Menurut perspektif Islam, kesalahan gangguan seksual adalah satu perbuatan yang mencemar maruah dan nama baik Islam sebagai agama yang menjamin keselamatan, keharmonian dan keamanan individu dan masyarakat (Ahmad Shamsul, 2005).

Mengikut Tengku Dato Omar dan Maimunah (2000), wanita di seluruh dunia telah menderita akibat masalah gangguan seksual yang tidak diingini dan juga kelakuan seksual yang melampau di tempat kerja. Pekerja yang menghadapi gangguan seksual boleh terganggu dari segi psikologi seperti perasaan rendah diri atau takut yang keterlaluan, fisiologi seperti migrain, kurang selera makan dan gangguan kesihatan lain, dan perubahan-perubahan tingkah laku seperti ponteng kerja, pendiam, pemarah atau membunuh diri (Sabitha, 1999). Mereka juga akan mengalami tekanan dari segi fizikal dan psikologikal (Lai Lee Ching, 2001). Kebanyakan wanita menganggapnya sebagai penghinaan, yang mana merendahkan tahap keyakinan diri mereka dan seterusnya mengganggu keberkesanan personal mereka (Prekel, 2001).

Hutagalung dan Zahari (2012) menyatakan gangguan seksual boleh meningkatkan rasa tertekan di tempat kerja. Menurut Crull (1981) pula, tekanan kerja yang disebabkan oleh gangguan seksual merupakan satu tekanan yang tersembunyi. Individu biasanya berada dalam dilema akibat daripada gangguan seksual dengan menunjukkan tanda-tanda tekanan yang tidak seimbang. Kesan berlakunya pengurangan daya produktiviti, kehilangan minat dalam pekerjaan dan seterusnya membawa kepada pemberhentian kerja di kalangan pekerja-pekerja wanita. Oleh yang demikian, tekanan di tempat kerja haruslah dielakkan kerana ia boleh mempengaruhi kemerosotan prestasi kerja yang akhirnya boleh menjejaskan organisasi (Dua, 1994).

### **1.3 Pernyataan Masalah**

Masalah gangguan seksual telah mencapai-tahap yang membimbangkan sungguhpun banyak langkah dan usaha telah diambil bagi membendunginya. Tinjauan dalam 23 negara yang dibuat oleh Organisasi Perburuhan Antarabangsa (International Labour Organization [ILO]) mendapati antara 15% hingga 30% pekerja wanita mengalami gangguan seksual yang dilakukan oleh ketua atau rakan sekerja mereka (Noe *et al.*, 1994). Kebanyakan kajian yang dilakukan mendapati lebih daripada 50 peratus wanita pernah berhadapan dengan masalah gangguan seksual ( Silverman 1981 & Renzetti, 1987; Beauvais, 2003; Fain dan Anderton, 1987 dan Persekutuan Majikan Malaysia, 1999). Menurut Fitzgerald (1993) seorang dari setiap dua orang pekerja wanita akan menjadi mangsa gangguan seksual. Kajian oleh Sabhita (2001) telah memperolehi keputusan kajian yang menunjukkan bahawa antara 42 peratus hingga 70 peratus pekerja wanita di negara ini telah mengalami gangguan seksual.

Kajian di Amerika Syarikat pula mendapati lebih daripada 50% pekerja wanita pernah berhadapan dengan masalah gangguan seksual (Silverman, 1981: Curran dan Renzetti, 1987). Ancaman gangguan seksual yang dialami oleh kaum wanita di tempat kerja, baik berbentuk fizikal mahupun emosi merupakan masalah yang serius pada masa ini ( U.S Merit System Protection Board, 2004; Fitzgerald dan Shullman, 2003). Kenyataan ini disokong oleh Singer (2003) bahawa gangguan seksual merupakan masalah kritikal yang dihadapi oleh wanita, kerana berkaitan dengan pelanggaran hak asasi, bersifat jenayah dan diskriminasi.

Gangguan seksual juga merupakan salahlaku yang sangat serius di tempat kerja hingga boleh menyebabkan pemecatan kerja kepada pelakunya dan merupakan satu penghinaan kepada mangsa. Di Malaysia terdapat beberapa kes telah dirujuk ke Mahkamah Perusahaan. Salah satu kes gangguan seksual yang dirujuk ke Mahkamah Perusahaan ialah perbuatan seorang pekerja yang menggunakan kedudukannya sebagai penyelia untuk mengambil kesempatan mengganggu dan mengacau kakitangan di bawah penyeliannya. Kes di rujuk oleh pengadu iaitu pengganggu kerana tidak berpuashati ditamatkan perkhidmatan atas sebab membuat gangguan seksual kepada pekerja bawahannya. Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa gangguan seksual adalah satu salahlaku yang amat serius walaupun ia tidak dinyatakan dalam syarat-syarat perkhidmatan, oleh itu pemecatan pengadu atas sebab melakukan salahlaku gangguan seksual adalah wajar. Malahan jika pihak majikan membiarkan perlakuan ini di tempat kerja, mangsa-mangsa gangguan seksual boleh menganggapnya sebagai satu kesalahan yang dilakukan oleh majikan dan mereka seterusnya boleh menganggap kontrak perkhidmatan mereka dilanggari dengan sengaja (Mahkamah Perusahaan Malaysia, Award No. 540/1998). Manakala satu lagi kes yang telah diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan Award No.1807/2006 pula menerangkan bahawa sentuhan ke atas buah dada kanan mangsa merupakan kesalahan yang sangat serius lebih-lebih lagi di kalangan masyarakat Asia. Perbuatan ini merupakan satu penghinaan dan sentuhan fizikal yang tidak dibenarkan. Perilaku ini telah menyebabkan mangsa mengalami tekanan

perasaan yang serius dan tindakan majikan menamatkan perkhidmatan tertuduh adalah munasabah.

Gangguan seksual meninggalkan kesan negatif dan destruktif kerana ia merupakan satu bentuk jenayah sosial yang tidak sihat dan perlu dibanteras (Abdul Rahim, 2003). Menurut Barak (1994), gangguan seksual yang berlaku boleh mendatangkan kesan buruk bukan sahaja kepada individu, malah turut memberikan kesan yang sama di peringkat organisasi. Kajian menunjukkan bahawa kesan negatif akibat gangguan seksual di tempat kerja boleh menjejaskan dua pihak, iaitu pekerja yang menjadi mangsa dan juga organisasi itu sendiri (Barak, 1994). Selain itu, dari aspek ini, kebanyakan individu yang menjadi mangsa kepada gangguan seksual di tempat kerja melaporkan bahawa mereka telah mengalami beberapa tekanan psikologi, penderaan emosi dan masalah kesihatan fizikal (Henry dan Meltzoff, 1998). Perlakuan gangguan seksual merupakan satu ancaman yang boleh menyebabkan persekitaran kerja yang tidak sihat, oleh itu ia mestilah ditangani secara serius kerana sekiranya gangguan seksual ini tidak ditangani ia akan merebak ke seluruh organisasi seperti penyakit yang sedang berjangkit (Persekutuan Majikan Malaysia, 1999).

Gangguan seksual boleh berlaku dalam pelbagai cara dan bentuk di tempat kerja (Chong Ya Cheng, 2005). Kajian oleh Sabitha (1999) menunjukkan pekerja-pekerja wanita di sektor kerajaan pernah mengalami beberapa bentuk gangguan seksual seperti kata-kata seksual (33%), sentuhan fizikal yang tidak diingini (26%) dan paksaan untuk mengadakan *dating* (15%). Hampir 10 peratus daripada pekerja wanita tersebut telah dipaksa secara langsung untuk menerima layanan berbentuk seksual serta pernah menerima panggilan telefon, surat dan nota yang berunsurkan seksual yang tidak diingini. Manakala bentuk-bentuk gangguan paling serius sering terjadi di tempat kerja adalah gangguan seksual secara lisan iaitu sebanyak 60% dan fizikal sebanyak 50% (*European Commission, 1999*). Sesetengah kes-kes gangguan seksual ini sukar ditangani kerana ianya dilakukan oleh lelaki yang mempunyai

kedudukan dan pengaruh di tempat kerja. Mengikuti laporan ILO (International Labour Office, 2001) gangguan seksual di tempat kerja dilakukan oleh golongan atasan atau pemimpin lelaki dan oleh sebab itulah ianya tidak dilaporkan.

Selain daripada masalah tersebut, mangsa juga mengalami masalah dalam memahami maksud sebenar tingkahlaku yang dikatakan sebagai gangguan seksual. Kajian yang telah dijalankan oleh Fitzgerald (2003) terhadap sekumpulan guru mendapati mereka mengalami masalah dalam memahami maksud sebenar gangguan seksual walaupun perbuatan berbentuk seksual yang mereka alami menepati definisi sebenar gangguan seksual, dan ianya sering disalah tafsirkan sebagai gurauan dan hiburan semata-mata. Sesetengah mangsa mengambil tindakan mendiamkan sahaja tingkah laku gangguan seksual ini kerana ada di kalangan mangsa masih tidak memahami maksud sebenar tingkah laku tersebut (Ishak *et al.*, 2004). Ini telah ditemui oleh Abdul Mun'im (2001) menerusi kajiannya yang bertujuan melihat tahap kesedaran di kalangan pegawai tadbir yang bukan mangsa di sebuah institusi pengajian tinggi awam. Hasil kajian menunjukkan 54% subjek kajian menyatakan kurang faham maksud sebenar tingkah laku gangguan seksual. Oleh demikian kemungkinan ada sesetengah pekerja wanita beranggapan perlakuan yang dikategorikan sebagai gangguan seksual adalah sebagai gurauan biasa.

Seterusnya, masalah gangguan seksual juga dikaitkan dengan faktor demografi mangsa seperti umur dan status. Menurut Gutek (1985) dan Koss *et al.*, (1994) ada pengaruh gangguan seksual dengan karakteristik mangsa antara lainnyanya adalah umur mangsa, tempoh perkhidmatan, status perkahwinan dan jawatan. Di samping itu juga, Young (2001) menyatakan pekerja wanita yang mudah menjadi mangsa gangguan seksual ialah yang masih bujang ataupun janda. Zaiton (1990), Schneider (2001), Ng dan Zanariah (2003) pula mendapati golongan pekerja yang lebih berkemungkinan terdedah kepada gangguan seksual adalah mereka yang terdiri daripada golongan ibu tunggal, wanita bujang, wanita berusia muda, mempunyai tahap pendidikan rendah, pengalaman kerja yang masih baru, belum berkahwin,



pekerja kumpulan seperti kerani berbanding pekerja yang lebih berusia, berpendidikan tinggi dan berjawatan pada peringkat pengurusan atau profesional. Kajian oleh Sabitha (2003) juga menunjukkan golongan pekerja yang lebih banyak diganggu adalah mereka yang terdiri dari golongan wanita berumur muda, janda dan wanita bujang. Kajian oleh Hutagalung dan Zahari (2012) pula menunjukkan gangguan seksual lebih banyak berlaku pada pekerja berusia antara 26 hingga 39, pada tahap jawatan bukan profesional, telah berkahwin dan perkhidmatan kurang dari 5 tahun.

Berdasarkan masalah gangguan seksual ini, maka kajian ini dilakukan. Oleh itu kajian ini dijalankan untuk mengetahui bentuk-bentuk gangguan seksual yang kerap dilakukan oleh pelaku di tempat kerja, mengetahui adakah terdapat perbezaan gangguan seksual terhadap pekerja-pekerja wanita mengikut faktor demografi (umur, status perkahwinan, pengalaman bekerja dan tahap pendidikan) dan hubungan gangguan seksual di tempat kerja terhadap tekanan kerja (kesihatan fizikal, psikologi dan tingkahlaku). Akhir sekali, memandangkan banyak kajian telah dijalankan di luar negara terhadap fenomena gangguan seksual, tetapi dalam konteks tempatan masih kurang dilakukan, maka pengkaji berpendapat bahawa kajian ini sewajarnya dijalankan khusus dalam konteks tempatan.

#### **1.4 Persoalan Kajian**

- 1.4.1 Apakah bentuk-bentuk gangguan seksual yang kerap dilakukan oleh pelaku terhadap pekerja-pekerja wanita?
- 1.4.2 Adakah terdapat perbezaan gangguan seksual kepada pekerja-pekerja wanita mengikut faktor demografi (umur, status perkahwinan, pengalaman bekerja dan tahap pendidikan)?
- 1.4.3 Adakah terdapat hubungan diantara gangguan seksual dengan tekanan kerja (kesihatan fizikal, psikologi dan tingkahlaku) di kalangan pekerja-pekerja wanita?.

#### **1.5 Matlamat Kajian**

Matlamat utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti bentuk-bentuk gangguan seksual yang kerap dilakukan oleh pelaku di tempat kerja terhadap pekerja-pekerja operator wanita tempatan, seterusnya kajian ini dijalankan untuk mengetahui adakah terdapat perbezaan gangguan seksual terhadap pekerja-pekerja wanita mengikut faktor demografi (umur, status perkahwinan, pengalaman bekerja dan tahap pendidikan) dan hubungan gangguan seksual di tempat kerja terhadap tekanan kerja (kesihatan fizikal, psikologi dan tingkahlaku).

## **1.6 Objektif Kajian**

- 1.6.1 Mengenalpasti bentuk-bentuk gangguan seksual yang kerap dilakukan oleh pelaku terhadap pekerja-pekerja wanita.
- 1.6.2 Mengenalpasti perbezaan gangguan seksual kepada pekerja-pekerja wanita mengikut faktor demografi (umur, status perkahwinan, pengalaman bekerja dan tahap pendidikan).
- 1.6.3 Mengenalpasti hubungan diantara gangguan seksual dengan tekanan kerja (kesihatan fizikal, psikologi dan tingkahlaku) di kalangan pekerja-pekerja wanita.

## **1.7 Hipotesis Kajian**

Hipotesis pertama hingga empat yang telah dibentuk bagi menguji dan meramal pembolehubah-pembolehubah yang terdapat dalam kajian ini berdasarkan kajian oleh beberapa pengkaji iaitu Sabitha (2003), Hutagalung dan Zahari (2012) yang menunjukkan terdapat pengaruh demografi mangsa terhadap gangguan seksual iaitu umur, status perkahwinan, pengalaman bekerja dan tahap pendidikan. Manakala hipotesis ke lima hingga ke lapan pula merujuk kepada model kesan tekanan kerja (kesihatan fizikal, psikologi dan tingkahlaku) oleh Robbins (1998) sebagaimana di bawah:

- 1.7.1 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan gangguan seksual kepada pekerja-pekerja wanita mengikut umur.
- 1.7.2 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan gangguan seksual kepada pekerja-pekerja wanita mengikut status perkahwinan.
- 1.7.3 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan gangguan seksual kepada pekerja-pekerja wanita mengikut pengalaman bekerja.
- 1.7.4 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan gangguan seksual kepada pekerja-pekerja wanita mengikut tahap pendidikan.
- 1.7.5 Terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan seksual dengan kesihatan fizikal.
- 1.7.6 Terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan seksual dengan psikologi.
- 1.7.7 Terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan seksual dengan tingkahlaku.
- 1.7.8 Terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan seksual dengan tekanan kerja.

## **1.8 Skop Kajian**

Skop pertama, kajian ini dijalankan di kalangan pekerja operator wanita tempatan di sebuah syarikat perkilangan di Johor Bahru. Tujuan kajian ini dilakukan untuk mengenalpasti masalah gangguan seksual di tempat kerja dan kesannya terhadap tekanan kerja. Ia dijalankan di sebuah syarikat perkilangan di Johor Bahru. Sasaran kajian adalah pekerja-pekerja operator wanita tempatan kerana mereka lebih terdedah kepada gejala gangguan seksual di tempat kerja.

Seterusnya kajian ini juga akan memfokuskan kepada masalah gangguan seksual yang dihadapi oleh pekerja-pekerja ini dan satu pembolehubah yang lain iaitu tekanan kerja. Pengkaji menggunakan rekabentuk kajian deskriptif dan korelasi. Ini bertujuan untuk mengkaji sesuatu fenomena dan mengenalpasti hubungan yang diandaikan wujud dengan menggunakan rekabentuk tinjauan dan instrumen borang soal selidik. Pengkaji juga menggunakan keseluruhan populasi iaitu seramai 245 orang pekerja operator wanita tempatan sebagai responden dalam kajian ini.

## **1.9 Kepentingan Kajian**

Kepentingan kajian yang dijalankan dapat memberi sumbangan kepada organisasi, pekerja, sumber ilmiah dan juga kepada pengkaji akan datang.

### **1.9.1 Organisasi**

Kajian ini penting kepada organisasi sebagai panduan dan rujukan oleh pihak pengurusan untuk meninjau bentuk-bentuk tingkahlaku gangguan seksual yang kerap berlaku dan kesannya kepada mangsa. Rumusan dan cadangan mengenai langkah-langkah pencegahan dan tindakan yang perlu dilaksanakan oleh pengkaji diharap dapat dinilai dan dijadikan panduan bagi menangani masalah gangguan seksual berlaku di tempat kerja.

Kajian ini juga penting kepada pekerja bagi membantu mereka untuk lebih memahami bentuk-bentuk tingkahlaku gangguan seksual dan kesannya terhadap tekanan di tempat kerja. Cadangan kepada pekerja mengenai sikap dan keperihatinan terhadap kaedah pencegahan gangguan seksual juga diharap dapat membantu pekerja menjaga keselamatan diri daripada di ganggu.

### **1.9.2 Sumber Ilmiah dan Pengkaji Akan Datang**

Kajian ini juga dijadikan sebagai rujukan ilmiah bagi tujuan akademik yang bermanfaat kepada semua pihak. Ia juga boleh dijadikan sebagai bahan rujukan dan sumber maklumat kepada pelajar-pelajar untuk meningkatkan kefahaman mengenai bentuk-bentuk tingkahlaku gangguan seksual dan kesan-kesannya kepada mangsa di tempat kerja. Kajian ini juga akan dapat menambah lagi bahan-bahan ilmiah yang akan dapat dikembangkan dan digunakan sebagai bahan rujukan.

### **1.10 Limitasi Kajian**

Kajian ini dilakukan hanya tertumpu kepada 245 orang pekerja-pekerja wanita sektor perkilangan yang sedang bekerja sebagai operator sahaja. Ketepatan data yang diberikan oleh responden melalui borang soal selidik adalah bergantung kepada kejujuran dan kefahaman mereka. Selain itu data-data yang dikumpul hanyalah berdasarkan maklumbalas dari pekerja-pekerja wanita sektor perindustrian di sebuah syarikat perkilangan di Johor Bahru dan ianya hanya benar dalam tempoh kajian dan populasi yang dipilih sahaja.

Dapatan kajian adalah hasil daripada analisis yang dibuat ke atas borang soal selidik yang telah diedarkan. Oleh itu, kajian ini adalah terbatas ke atas populasi kajian sahaja dan tidak boleh digeneralisasikan ke atas semua golongan pekerja di sektor lain. Kejujuran dan keikhlasan responden bagi memberikan jawapan yang betul dalam borang soal selidik yang diedarkan juga amat penting bagi mendapatkan maklumat yang tepat. Responden mempunyai pendapat yang berbeza-beza di antara

satu sama lain dan ini turut mempengaruhi hasil analisis. Oleh itu, hasil kajian masalah gangguan seksual dan hubungannya terhadap tekanan kerja mungkin berbeza dengan kajian akan datang samada di syarikat ini atau di syarikat yang lain.

## **1.11 Definisi Konseptual dan Operasional**

### **1.11.1 Gangguan Seksual**

Sabitha (1999) menyatakan gangguan seksual ditakrifkan dalam pelbagai bentuk dan boleh membawa satu pengertian yang luas dan mengikut istilah gangguan seksual boleh ditakrifkan sebagai kelakuan yang *sexually offensive* (secara seksual menyakitkan hati) kepada mangsa (pihak yang menjadi sasaran kelakuan buruk itu). Beliau juga menyatakan terdapat 40 jenis tingkahlaku gangguan seksual di tempat kerja yang dikategorikan kepada 5 bentuk iaitu gangguan seksual secara lisan, isyarat, visual, psikologi dan fizikal. Instrumen yang digunakan dalam mengenalpasti bentuk-bentuk gangguan seksual adalah USHQ (*Utara Sexual Harassment Questionares*) yang dibina oleh Sabitha (1999). Aspek bentuk-bentuk gangguan seksual adalah gangguan seksual secara lisan, isyarat, visual, psikologi dan fizikal.

Dalam konteks kajian ini gangguan seksual meliputi lima bentuk-bentuk gangguan seksual yang berlaku di tempat kerja iaitu gangguan seksual secara lisan, isyarat, visual, psikologi dan fizikal yang mengandungi 40 jenis tingkahlaku gangguan seksual antaranya kata-kata gurauan, percakapan dan perbualan berkaitan seks, sentuhan yang tidak diingini, pandangan, menunjukkan gambar lucah dan paksaan temujanji berkaitan seks.



### 1.11.2 Tekanan Kerja

Tekanan kerja adalah satu tindak balas fisiologi dan psikologi yang dilakukan oleh seseorang apabila berhadapan dengan peristiwa-peristiwa luaran atau keadaan (Matteson dan Ivancerich, 1982). Schultz (1994) pula mendefinisikan tekanan kerja melibatkan reaksi psikologikal dan fisiologikal yang melampau dan biasanya tidak menyenangkan serta ancaman perkara-perkara dalam persekitaran. Menurut Crull (1981) pula, tekanan kerja yang disebabkan oleh gangguan seksual merupakan satu tekanan yang tersembunyi. Individu biasanya berada dalam dilemma akibat daripada gangguan seksual dengan menunjukkan tanda-tanda tekanan yang tidak seimbang. Kesan berlakunya pengurangan daya produktiviti, kehilangan minat dalam pekerjaan dan seterusnya membawa kepada pemberhentian kerja di kalangan pekerja-pekerja wanita. Jenis-jenis tekanan yang sering menghantui jiwa wanita adalah perasaan takut, bimbang, ragu, putus asa dan rasa dicabar (Mat Saad, 1987). Daripada definisi di atas dapat disimpulkan bahawa tekanan kerja merupakan satu gerak balas yang meladaptif yang akan mendatangkan kesan buruk kepada psikologi, fisiologi, tingkah laku dan prestasi individu akibat faktor-faktor negatif berhubung dengan pekerjaannya.

Untuk tujuan kajian ini, tekanan kerja adalah kesan psikologi, kesihatan fizikal dan tingkah laku di kalangan pekerja. Instrumen yang digunakan bagi mengkaji tekanan kerja adalah soal selidik tekanan kerja yang dibina oleh Azlina Dan Shiqqa (2009).

## 1.12 Kesimpulan

Gangguan seksual di tempat kerja merupakan gejala negatif yang tidak boleh dipandang remeh oleh mana-mana pihak. Tingkahlaku gangguan seksual merangkumi lima jenis bentuk iaitu gangguan samada secara lisan, isyarat, visual, psikologi atau fizikal. Gejala ini bukan sahaja memberikan kesan negatif terhadap mangsa, malahan akan menjejaskan persekitaran tempat pekerjaan. Rangka kajian konseptual dibina dalam kajian ini iaitu gangguan seksual (pembolehubah tidak besandar) dan tekanan kerja (pembolehubah bersandar). Pengkaji juga telah menerangkan tiga objektif yang akan dicapai berdasarkan rangka kajian konseptual iaitu mengkaji bentuk-bentuk gangguan seksual yang kerap berlaku, hubungan gangguan seksual dengan faktor demografi dan hubungan gangguan seksual dengan tekanan kerja.

## SENARAI RUJUKAN

- Abd Rahim Abd Rashid , 2003, *Gangguan Seksual : Pengurusan Tingkah Laku dan Perkembangan Gender Dalam Organisasi*. Kuala Lumpur :Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Abdul Mun'im Yusof (2001). *Gangguan Seksual Di Tempat Kerja: Tahap kesedaran di kalangan pegawai tadbir*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.
- Ahmad Mahdzan Ayob (2005). *Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi*. Edisi Ketiga. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Ahmad Shamsul bin Abd Aziz (2005). *Undang-undang gangguan seksual di Malaysia*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Asmawati Desa, (2004). *Psikologi Untuk Golongan Profesional*. Malaysia: McGraw- Hill.
- Akta Kerja 1955 (Akta 265) 2011. Malaysia: International Law Book Services (ILBS).
- Atkinson, J. M. (1998). *Coping With Stress at Work*. England: Thorsons Publishing Group.
- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon dan Abdul Rahim Hamdan, (2006). *Menguasai Penyelidikan dalam Pendidikan*. Malaysia :PTS Publication & Distributots Sdn Bhd.
- Azlina Mohd Kosnin dan Shiqah Jantan, (2009). *Tahap Tekanan dan Tahap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pensyarah Universiti Teknologi Malaysia*. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Barak, A. (1994). A Cognitive Behaviour Education Workshop to Combact Sexual Harassment in the Workplace. *Journal of Counselling and Development*, 72, 595.

- Babbie, E.R (2002). *Social basics of social research*. Wadsworth Thomson Learning Publications.
- Barlow, D.H. & Craske, M.G, (1994). *Mastery of your anxiety and Panic II: Client work book, Therapy Works*. From the Psychological Corporation.
- Beauvis, K. (2003). Workshop to Combact Sexual Harassment: A Case Study Of Changing Attitudes, *Signs*. 12(1), 130-145.
- Brewer, V. and Berk, R.A. (1982), Beyond nine to five: Introduction, *Journal of Social Issues*, 38, 1 – 8
- Blake, C. G., Saleh, S. D. and Whorms, H. H. (1995). Stress and Satisfaction as a Function of Technology and Supervision Type. *International Journal of Operations and Production*. Vol. 16. (6). Pp 64-73.
- Brenson, M. L. and Levine, D. M. Dan Krehbiel, T.C. (2009). *Basic Business Statistics: Concept and Application*. (11<sup>th</sup>ed). Upper Saddler River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Brief, P., Schuler, R. S., Sell, M. V. (1981). *Managing Job Stress*. Boston:Little, Brown &Company.
- Bryman, A. and Cramer, D. (2001). *Quantitative Data Analysis with SPSS Release 10 for Windows*. London Routledge.
- Carver, R.H. and Nash, J.G. (2005). *Doing Data Analysis with SPSS Version 12*. Canada:Thomson Learning Inc.
- Cleveland, J.N., and Kerst, M.E. (1993). Sexual harassment and perceptions of power: An under-articulated relationship. *Journal of Vocational Behaviour*. 42 (1): 49-67.
- Cleveland, J.N. and Vescio, T.K., & Barnes-Farell, J.L. (2005). Gender discrimination in organization. Discrimination at work. *The Psychology and Organization Bases*, 149-176.

- Chan Yan Piaw (2006). *Asas Statistik Penyelidikan*. McGraw-Hill (Malaysia) Sdn Bhd.
- Chong Ya Cheng (2005). *Penilaian Terhadap Tahap Kesedaran Gangguan Seksual Di Kalangan Pekerja Wanita: Kajian Kes Di Kenstronis (M) Sdn Bhd*. Thesis Sarjana Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Teknologi Malaysia.
- Cooper, C.L. & Jackson, S. (1997). *Creating Tomorrow's Organization*. John Wiley & Sons: Chichester.
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. (2001). *Business reserach methods*. Irwin/McGraw Hill Publication.
- Crull, P. (1981). Stress Effects of Sexual Harassment On The Job : Implications for Counselling. *American Journal of Orthopsychiatric*. 52 (3).539-544.
- Dansky , B.S. and Kilpatrick, D.G. (1997). *Effects of sexual harassment*. Dalam O'Donohue, W.T. (ed). *Sexual Harassment: Theory, Research and Treatment*, Ally and Bacon Boston, pp. 152-174.
- Debra R. Laughlin. (1998). *The effects of sexual harassment in the workplace*. Master Thesis: Degree Master of Social Work. University of Southern Colorado.
- Dekker, I. & Barling, J. (1998). Personal and organizational predictors of workplace sexual harassment of women by men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 7-18.
- Didde, B.J (1998), *Occupational Stress and What We Can Do About It* . Behavioural Aspects of Management:. Emporia State University.
- Dua, J.K (1994). Job Stressor and Their Effects on Physical Health, Emotion Health and Job Satisfaction in a University. *Journal of Educational Administration*. 32 (1) 59-78.
- Elmes, D.G., Kantowitz, B.H. dan Rodger III, H.L. (2006). *Reserach Methods in Pschology*. Eight Edition. United States of America: Thompson Wordsworth.

- European Commission (1999). *Sexual Harassment in the workplace in the European Union*. Online [Http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf](http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf)
- Equal Employment Opportunity Commission (1980), *Guidelines On Discrimination On The Basis of Sex (29 CFR Part 1604)*, Federal Register. 45 (219).
- Fain, T. C. & Anderton, D. L. (1987). Sexual harassment: Organization Context and Diffuse . *Sex Roles*, 5, 291-311.
- Field, A. (2003). *Discovering Statistics Using SPSS for windows: Advanced Technique for the Beginner*. Great Britain: Sage Publication Inc.
- Fitzgerald, L.F. (1993). Sexual Harassment : Violence Against Women In The Workplace , *American Psychologist*. 48 (10). 1070-1076.75
- Fitzgerald, L.F., Drasgow , F., Hulin, C.L., Gelfand, M.J., & Magley, V. (1997). The antecedents and consequences of sexual harassment in organizations. *Journal Of Applied Psychology*. 82, 578-589.
- Fitzgerald L.F., & Shullman, S. L. (2003). Sexual harassment: A research analysis and agenda the 1990s. *Journal of Vocational Education*, 42, 5-27.
- Fitzgerald, L.F., Shullman, S. Bailey, N., Richard, M., Swecker, J., Gold A., Ormerod, A.J., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behaviour*, 32, 152-175.
- Fiske, S.T., & Glick, P. (1995). Ambivalence and stereotypes cause sexual harassment: A Theory with implication for organization change. *Journal of Social Issue*, 51.97-115.
- Fonny Hutagalung dan Zahari Ishak (2012). *Gangguan Seksual: Peramal Ke Atas Kepuasan Kerja Dan Tekanan Kerja di kalangan Pekerja Wanita*. Jabatan Psikologi Pendidikan Dan Kaunseling Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya.

- Gay, L.R., & Diehl, P.L. (1992). *Research Methods for business and management*. New York: Macmillan.
- Gelfand, M.S., Fitzgerald, L.P. Drasgow, F. (1995). The Structure Of Sexual Harassment: A confirmatory Analysis Across Cultures And Settings. *Journal of Vocational Behaviour*. 47, 164-177.
- Goldman, L. & Lewis, J. (2005). *The Emphasis On Stress*. *Occupational Health* 57(3), 12-13.
- Greenberg, J. (2005). *Managing Behaviour in Organizations*. United States of America: Prentice Hall.
- Grout, J., (1994). *Executives Stress and How to Survive It*. *Executive Development*. Vol. 7.  
(4) .pp. 29-30.
- Golden, J. H., Johnson, C. A. & Lopez, R. A. (2001). Sexual harassment in the workplace: Exploring the effects of attractiveness on perception of harassment. *Sex Role*, 45, 767-783
- Gutek, B.A. (1985), *Sex And The Workplace : Impact of Sexual Behavior And Harassment On Women, Men And Organizations*. San Francisco :Jossey-Bass Publishers.
- Gutek, B.A. (1993). Sexual Harassment: Right and responsibilities. *Employee Right and Responsible Journal* 6(4): 325-340.
- Gutek, B.A., & Koss, M.P. (1993). Changed women and Change organizations: Consequences Of Sexual Harassment. *Journal Of Vocational Behaviour*. 42, 28-48
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. Dan Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. New Jersey:Prentice Hall, Inc.
- Henry, J. & Meltzoff, J (1998). Perception of Sexual Harassment as A Function of Target's Response Type and Observes Sex. *Sex Role: A Journal of Research*. 253-271.

International Labour Organization (ILO) (1996). *Sexual Harassment At Work: National and International Responses*. ILO Geneva.

Ishak Mad Shah, Hamidah Ab Rahman, Aminah Mohd Khalis dan Hamdan Hj Abdul Kasir (2004). *Gangguan Seksual Di Tempat Kerja; Kajian Ke Atas Mangsa Dan Pelaku Di Sekitar Johor Bahru*. Jabatan Pembangunan Sumber Manusia, Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Teknologi Malaysia.

Ishak Mad Shah dan Lai Lee Ching. (2001). Gangguan seksual di tempat kerja dan hubungannya Dengan tekanan kerja. *Jurnal Teknologi*, 34(E) Jun 2001: 51-64. Universiti Teknologi Malaysia.

Jaafar Muhammad. (2000). *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.

Julian Melgosa (2001) . *Less Stress*. Madrid, Spain: Editorial Safeliz, S.L.

Johnson, P. R., dan Indvik, J. (1996). Stress and Workplace Violence. *Employee Counselling Today*. Vol. 8. (1). Pp. 19-24.

Joseph, F.K., Arthur H.M., Philip S., Mike P. (2007). *Research Methods for Business*. United States America: Leyh Publishing, LLC.

Kinner, P.R. dan Gray, C.D. (2004). *SPSS 12 made simple*. New York: Psychology Press.

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behaviour*. Mc Graw Hill.

Koslowsky, M. (1998). *Modeling the Stress-Strain Relationship in Work Setting*. New York: Routledge

Koss, M.P., Goodman, L.A., Browne, A, Fitzgerald, L.L., Keita, G.P., & Russo, N.F. (1994). *No Safe haven: Male violence against women at home, at work and in the community*. Washington, DC: American Psychological Association.



Kementerian Sumber Manusia. (1999). *Kod Amalan Bagi Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja*.

Kementerian Sumber Manusia. (2014). Laporan Gangguan Seksual. Feb, 2014 ,  
from <http:mohr.gov.my>

Lai Lee Ching (2001). *Gangguan Seksual Di Tempat Kerja Dan Hubungannya Dengan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Di Kalangan Pekerja Wanita*. Thesis Sarjana Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Teknologi Malaysia.

Larson, L. L. (2004). Internal Auditors and Job Stress Manageria. *Auditing Journal*. Vol.19. (9). Pp. 1119-1130.

Laurie A. Rudman, (2005). Sex Differences, Sexism and Sex: The Social Psychology of Gender from past to present. *Social Psychology of Gender*. 24, 19-45.

Likert,R, (1967) *The Human Organizational*, New York: Mc Grow Hill.

Loh Yoon Fah dan Khoo Chwee Hoon. (2009). *Introduction to statistical Analysis in Social Sciences Research (Series 1)*. Venton Publishing (M) Sdn Bhd.

Luthans, F. (2002). *Organizational Behaviour*. Ed. Ke-9. Library of Congress Cataloging in Publication Data: McGraw-Hill Irwin.

Luthans, F. (1985). "*Organizational Behaviour*" Ed. Ke-4. Singapore: Chong Moh Offset Printing Pte. Ltd.

Mahmood, N.M, Sabitha, M., Zakiah, J dan Rusli, A. (2000). The incidence of sexual harassment: a preliminary report. *Prosiding Seminar Penyelidikan UUM 2000*, 495-510.

Mahkamah Perusahaan Kuala Lumpur, *Kes No 2/4-672/97*: 9 Oktober 1998, Edaran Communication SdnBhd lwnTahar Mohamed.

- Mahkamah Perusahaan Kuala Lumpur, *Kes No 1807/2006* :Atzar bin Aminullah  
lawan Petronas Dagangan Berhad
- Mat SaadBaki. (1987). *Wanita dan Cabaran*. Kuala Lumpur: Kumpulan  
KarangkrafSdn Bhd.
- Matteson, M. T. & Ivancerich, J. M. (1982). *Managing Job Stress And Health*. New  
York: A Division Of Macmillan Publishing Co. Inc.
- Mazlinda Mohames Isa (2000). *Gangguan Seksual di Tempat Kerja: Persepsi  
Pekerj Industri di Kawasan Perindustrian Bangi*. Tesis Sarjana Universiti  
Kebangsaan Malaysia.
- McCabe . M.P. dan Hardman, L. (2005). Attitudes and perceptions of workers to  
Sexual Harassment. *The Journal of Social Psychology*. 145, 719-740.
- Mc Kinney, K. & Maroules, N. (1991). *Sexual Harassment*, dalam E. Grauerholz &  
M.A. Koralewski (eds) *Sexual Coercion: A Sourcebook On Its Nature, Cause  
Prevention*. Canada: Lexington Books.
- Md Isa @ Yusuff, Yusramizza and Hassan, Mumtaj (2008) Gangguan seksual di  
tempat kerja: Penyelesaian pragmatik menurut kod amalan dan perspektif  
Islam. In: *Himpunan artikel terpilih pentadbiran, undang-undang dan  
pembangunan negara*. Pearson, Petaling Jaya, pp. 91-109. ISBN  
9789833927661
- Mohd Nazari Ismail, Lee Kum Chee dan Chan Foong Bee, (2007). Factors  
Influencing Sexual Harassment in the Malaysia Workplace. *Asian Academy  
of Management Journal*, Vol 12, No:2. 15-31.
- Mohd Majid Konting (1990). *Kaedah penyelidikan pendidikan*.  
Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Miller, T.I (1984). The Effects of Employer-sponsored Child Care on Employee  
Absenteeism, Turnover, Productivity, Recruitment or Job Satisfaction: What  
is Claimed and What is Known. *Personnel Psychology*. 37. 277-289

- Mohd Taib Dora dan Hamdan Abd Kadir, (2006). *Mengurus Stress*. Selangor: PTS Professional Publishing Sdn Bhd.
- Mohd Najib Abdul Ghafar. (2003) *Reka bentuk tinjauan. Soal selidik Pendidikan*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Najib Abdul Ghafar (1998). *Penyelidikan Pendidikan*. Fakulti Pendidikan: Universiti Teknologi Malaysia.
- Ng. C. & Zanariah Mohd Nor. (2003). *Sexual Harassment and code of Practice in Malaysia: A Study of pioneer Companies Implementation the Code*. A Research report: All Women's Action Society and Womens Development Collective, Malaysia.
- Niel J. Salkind (2006). *Exploring Research*. Pearson Prentice Hall.
- Noe, R. A. ,Hollenback, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M., (1994). *Human resource management : Gaining a competitive advantage*. Burr Ridge, IL:Irwin.
- O'Connell, C. E., & Korabik, K. (2000). Sexual harassment: The relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 299–329.
- O'Hare, E.A., & O'Donohue, W. (1998). Sexual harassment: Identifying risk factors. *Archives of Sexual Behaviour*, 27, 561-562.
- Patricia Fisher. (2003). *Strategic Organizational Responses To Workplace Stress, Burnout & Trauma*. A Workshop Report Prepared For The Conference Board Of Canada Council On Workplace & Wellness. May 9, 2003, Vancouver, B.C., Canada.
- Pang Lee Shian. (1993), *Ancaman Seks Dan Wanita :Satu Kajian Perbandingan Sikap Terhadap Ancaman Seks dan Hubungan Dengan Tekanan Di Tempat Kerja Antara Pekerja Kilang Dan Pekerja Kerani* ,Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia

- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: a step by step guide to data analysis using SPSS for windows third edition. (version 15)*. Open University Press, McGraw Hill.
- Persekutuan Majikan Malaysia. (1999), *Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja*. Malaysia : Malaysian Employers Federation (MEF).
- Prekel, T. (2001). Sexual harassment: Causes, Consequences and Cures. From: [www.capegateway.gov.za](http://www.capegateway.gov.za).
- Ragins, B.R. and Scandura, T.A. (1995). Antecedents and correlates of sexual harassment: A test of competing hypotheses. *Sex Roles*. 32, 429-455.
- R. Bryan Kennedy, Susan D.Herring, Teresa Wanbaugh, Michael Essary, Melissa Werner (2012), *Prevalence And Impacts Of Sexual Harassment In Organizations*. Papers: Society of Business Research Conference- Nashville.
- Renzetti, C. M. (1987). New wave or second stage: Attitudes of college women toward feminism. *Sex Roles*, 16, 265-277
- Renzetti, C. M. and Curan, D. J. (1999). *Women, Men and Society* (4<sup>th</sup>ed). Boston: Allyn and Bacon
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behaviour* 8<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behaviour* 9<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Rohani Abdul Rahim. (2005). *Sexual harassment of woman clerical workers in the workplace*. Phd Thesis, Universiti Putra Malaysia, Serdang.

Sabhita Marican (1999). *Persepsi Terhadap Gangguan Seksual di Tempat Kerja Di Kalangan Pentadbir di Sektor Awam*. Sintok :Universiti Utara Malaysia.

Sabhitha Marican (2001), Gangguan Seksual Di Institusi PengajianTinggi, *Pemikir*. 241-266.77

Sabhitha Marican (2001), Strategi Daya Tindak Terhadap Gangguan Seksual Di TempatPekerjaan:Apakah wanita dan lelaki berbeza?. *Journal Psikologi Malaysia*. 15: 59-87.

Sabhitha Marican (2003), Strategi Daya Tindakdan Peranan Kaunseling dalam mengatasi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja. *Journal Kaunseling Malaysia*. 10: 49-68.

Sabhitha Marican (2005). *Kaedah penyelidikan sains sosial*. Kuala Lumpur: Pearson Prentice Hall.

Shawn, M.B. (2000). *Women Across Culture- A Global Perspective*. California: Mayfield Publishing Company.

Shapley, C. F., Reynolds, R., Acosta, A., Dua, J.K. (1996). The presence, nature and effects of job stress on physical and psychological health at a large Australian university. *Journal of Education Admininstration*, 34(4): 73-86

Schabracq, M.C, Cooper, C.L. (2000). The Changing Nature of Work and Stress. *Journal of Management Psychology* 15(3.)227-241.

Schuler, R.S. (1980). Sex, Organizational Level Outcome Importance. Where the Difference Are. *Personal Psychology*, 28, 365-375.

Schneider, B.E. (2001). *Put up and shut u. Workplace sexual harassment, Gender and Society*. 5(4):533-546.

- Sekaran, U. Dan Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business. A Skill Building Approach*. John Wiley and Sons.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A skill building approach*. (4<sup>th</sup> ed). USA: Wiley and Sons Inc.
- Silverman, D. (1996). Sexual harassment working women a dilemma. *Quest: A Feminist Quaterly*, 3(3), 15-24.
- Silverman, D. (1981), Sexual harassment: Working women's dilemma, *Building Feminist Theory: Essay From Quest*, Canada: Longman Inc.
- Singer, D. M. (2003). Impact of Sexual harassment in the workplace. *Sex Role*, 16, 111-124.
- Schultz, D. P. (1994). *Psychology And Work Today: An Introduction To Industrial And Organization Psychology*. Macmillan:Maxwill Macmillan International.
- Tangri, S.S., Burt, M.R. & Johnson, L.B. (1982), Sexual Harassment At Work : Three Explanatory Models , *Journal of Social Issues*, 38 (4).33-54.
- Tengku Dato Omar Tengku Bot & Maimunah, A. (2000). *A Guide to the Malaysian Code of Practice on Sexual Harassment at Workplace*. Kuala Lumpur:Leeds Publications.
- Thacher, R and Gohman, S. (1993). *Male/female differences in perceptions and effect of hostile environment sexual harassment: Reasonable assumption?*. *Public Personnel Management*, 22, 461-473.
- Triola, M. F. and Franklin, L.A. (1994). *Business Statistics*. USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Ulhaq (2008). *Hubungan Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja*. phpBB Group.
- U.S Merit Protection Board. (2004). *Sexual Harassmentt in The Federal Government: An Update Washington D.C.:* U.S Government Printing Office.

- Whaley, G.L. (2001). *Towards an Integrative Model Of Sexual Harassment: An Examination of Power, Attitudes, Gender/Role Match and Some Interactions. Managing Diversity in the Military*. Research Perspective from the Defense Equal Opportunity Management Institute, 373.
- Willness, C.R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A Meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162.
- Wilson, F. M. (1995), *Organisational Behaviour and Gender*, New York: McGraw-Hill.
- Wyatt, G. E., and Riederle, M. (1995). The Prevalence and Context of Sexual Harassment Among African-American and White American Women. *Journal of Interpersonal Violence*, 10(3), 309-321.
- Yahaya, M. dan Zulaika, M.B. (2002) Gangguan seksual: Satu Kajian psiko kesihatan di Kalangan Pekerja kolar biru wanita di sebuah bandar. *Journal Psikologi Malaysia*. 16, 14-23.
- Young, L.J (2001). *Factors related to perception of sexual harassment among African American women on college campuses*. Phd Dissertation. United States.
- Zaiton Nasir (1990). Ancaman Seks Di Pejabat. *DewanMasyarakat*.7 (12). 38.
- Zakaria Ismail, Abdul Malik , Manlani Achro (2001). *Gangguan Seksual Di Tempat Kerja: Definasi, Kesan dan Langkah Mengatasinya*, Universiti Utara Malaysia
- Zeffane, R. and Mc Loughlin, D. (2006). Cooperation and Stress: Exploring the Differential Impact of Job Satisfaction, Communication and Culture. *Management Research News*. Vol. 29. (10). Pp. 618-631.