

HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL, DUKUNGAN REKAN KERJA, DAN FAKTOR INDIVIDU DENGAN PRESENTEEISM PADA KARYAWAN PT XYZ DI JAKARTA TAHUN 2022

Anindhya Nisrina Putri ¹, Ulya Qoulan Karima ¹, Chahya Kharin Herbawani ¹, Dyah Utari ¹

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Jalan Limo Raya, Limo, Depok 16515

Telp/Fax. 021-7546772 / 021-7656971, Fax. 021-765904

Laman: <https://www.upnvj.ac.id/id.>, Email: anindhyanisrinap@upnvj.ac.id

Abstract

Presenteeism is forcing to work while sick, this condition is identical with decreasing work quality, productivity, causing work fatigue and worsening health problems. Factors that influence presenteeism include work-related factors such as workload, work environment and individual factors. This study aims to determine the relationship between mental workload, co-worker support and individual factors on presenteeism among PT XYZ employees in Jakarta. The research population consisted of 70 employees of PT XYZ with a total of 66 research respondents who were selected using the Purposive Sampling technique. The research instruments used were the NASA-TLX questionnaire to measure mental workload, the NIOSH Generic Job Stress Questionnaire for co-worker support, and the Stanford Presenteeism Scale-6 for presenteeism. The research was conducted using a cross-sectional study design with the Chi-Square test. The results showed that there was a relationship between the worker's age ($P = 0.026$, $POR: 3.68$), health condition ($P = 0.000$, $POR: 50.90$), peer support ($P = 0.036$, $POR: 3.47$) and mental workload ($P = 0.000$, $POR: 18.00$) with low presenteeism behavior. In order to prevent presenteeism, it is recommended for the company to evaluate the workload assigned and also pay attention to the worker's health by providing routine health checks.

Keywords: Co-Worker Support, Individual Factors, Mental Workload, Presenteeism

PENDAHULUAN

Ketatnya kompetisi di dunia kerja dan maraknya fenomena pemberhentian kerja pada beberapa tahun belakang ini, mendorong setiap orang untuk terus meningkatkan kompetensi diri dan memberikan performa kerja terbaiknya untuk mempertahankan pekerjaannya saat ini. Efisiensi sumber daya pekerja juga

marak dilakukan oleh banyak perusahaan, untuk menekan pengeluaran dengan mempertahankan sumber daya yang seadanya. Hal ini, tentu menambah tekanan tersendiri bagi para pekerja, baik tekanan dan beban kerja maupun mental, dimana kondisi memaksakan pekerja untuk tetap memberikan performa yang terbaik ditengah ancaman yang ada.

Terlebih dengan terjadinya pergeseran tren kerja menjadi *remote working*, membuat terciptanya bias antara ruang dan waktu yang mana tak jarang justru dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memforsir kerja karyawannya atas dasar fleksibilitas waktu. Tentunya, faktor – faktor ini sangat mungkin menjadi bahaya psikososial bagi pekerja dikarenakan adanya tuntutan dan beban kerja yang berlebihan.

Tuntutan dan beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu bahaya psikososial yang merugikan dan berdampak bagi kesehatan pekerja. Adanya bahaya psikososial di tempat kerja berupa tuntutan produktivitas dan beban kerja yang tinggi, tekanan waktu serta persaingan kerja telah melahirkan fenomena baru dalam dunia kerja, yaitu *presenteeism* yang merupakan efek domino dari bahaya psikososial di tempat kerja. Fenomena *presenteeism* ini adalah kondisi dimana pekerja memaksakan untuk hadir bekerja walaupun dalam keadaan sakit atau bekerja namun sakit, kondisi ini mengakibatkan pekerja menjadi kurang efektif dalam bekerja dan mengalami penurunan produktivitas (Cooper and Lu, 2016).

Presenteeism ini berpotensi menggeser fenomena sebelumnya yaitu *absenteeism* atau ketidakhadiran dalam

kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh pada pekerja di Inggris dan China, mendapatkan bahwa 83% pekerja pernah melakukan setidaknya sekali *presenteeism* dalam periode waktu enam bulan bekerja dengan rata-rata frekuensi *presenteeism* para pekerja sebanyak tiga kali dalam enam bulan (Lu, Cooper and Lin, 2013). Selain itu, prevalensi tertinggi *presenteeism* ditemukan terjadi pada negara seperti Malta, Montenegro dan Denmark dengan prevalensi diatas 50%, sedangkan prevalensi *presenteeism* terendah terdapat di Portugal, Polandia dan Italy dengan prevalensi sebesar 23% yang mencapai hampir satu perempat dari total responden pekerja (Kinman, 2019). Selain itu, penelitian mengenai *presenteeism* yang dilakukan pada populasi pekerja *white-collar* di perusahaan, menunjukkan bahwa tingkat *presenteeism* pada *white-collar worker* mencapai 50,9% (Silva *et al.*, 2017). Di Indonesia sendiri, penelitian mengenai *presenteeism* masih sangat minim, namun terdapat salah satu penelitian pada perawat di salah satu rumah sakit di Makassar menunjukkan bahwa tingkat *presenteeism* pada perawat cukup tinggi yaitu sebesar 36% (Buranda, 2016).

Perilaku *presenteeism* ini mengarah kepada penurunan produktifitas dan aktivitas kerja yang tidak efektif,

penelitian pada tahun 2019 menunjukkan bahwa keputusan *presenteeism* oleh pekerja merujuk pada terjadinya kelelahan parah secara signifikan (Aboagye *et al.*, 2019). Kelelahan parah ini terjadi pada 38% pekerja yang memutuskan untuk tetap bekerja walau sedang sakit, dan jumlahnya 7% lebih banyak dibandingkan dengan pekerja yang tidak mengalami *presenteeism*. Kelelahan parah ini dapat merujuk kepada penurunan kesehatan fisik dan mental yang lebih buruk jika terjadi dalam waktu yang lama. Adanya kejadian *presenteeism* ini juga menjadi ancaman kesehatan bagi pekerja lainnya yang sehat akibat adanya kemungkinan penularan penyakit. Selain itu, dampaknya bagi perusahaan walaupun dengan adanya fenomena ini tingkat kehadiran menjadi meningkat, namun sebuah perusahaan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa *presenteeism* merugikan perusahaan tiga kali lipat lebih besar dibandingkan dengan kerugian yang diakibatkan oleh *absenteeism* (Hampson *et al.*, 2017).

Faktor-faktor yang melatarbelakangi terjadinya *presenteeism* ini cukup beragam. Berdasarkan beberapa penelitian, *presenteeism* disebabkan oleh faktor pekerjaan atau *work-related* faktor dan juga faktor personal/individu. Faktor pekerjaan yang diantaranya memungkinkan menjadi latar belakang

presenteeism diantaranya adalah tekanan dan beban kerja, jam kerja, ketakutan akan kehilangan kerja (*job insecurity*) dan juga dukungan dari rekan kerja. Selain itu, faktor individu juga tentunya sangat memengaruhi perilaku *presenteeism* ini, terutama faktor kondisi kesehatan yang memiliki dampak secara langsung atas kualitas dan kemampuan kerja. Selain itu faktor-faktor individu lainnya seperti usia, gender, status perkawinan, dan juga pendidikan memiliki pengaruh terhadap perilaku *presenteeism* pada pekerja, lebih tepatnya terhadap keputusan untuk melakukan tindakan tersebut (Lu and Cooper, 2022). Namun, pada penelitian Garrow tahun 2016 beban kerja merupakan salah satu penyebab utama terjadinya *presenteeism*, terlebih beban kerja mental dengan proporsi mencapai 54,6% (Lu and Cooper, 2022). Hal ini, beban kerja mental sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan tekanan kerja yang menjadi stressor di tempat kerja, terutama pada lingkungan kerja yang kompleks, seperti perusahaan perintis atau *start up* di bidang teknologi yang saat ini sangat menjamur perkembangannya (Bao and Vo, 2021).

Start Up merupakan istilah yang cukup identik dengan rintisan usaha yang memanfaatkan teknologi pada produknya. Definisi *Start Up* sendiri merupakan

sekelompok individu yang membentuk sebuah perusahaan atau menjual produk berbasis teknologi pada dinamika pasar yang sulit diprediksi sehingga memiliki risiko tinggi serta menyesuaikan model bisnis yang tepat. Lingkungan kerja di *Start Up* identik dengan dominasi oleh *white collar worker* serta ciri khas *fast paced* budaya kerja yang atau serba cepat dan berorientasi pada banyak target dan capaian dalam waktu yang singkat. Sehingga secara tidak langsung, beban kerja pada perusahaan *start up* dapat terbilang cukup tinggi, hal tersebut didukung dengan tingginya fenomena stress pada karyawan *start up* yang banyak didominasi oleh generasi Gen Z (Yuliansyah, 2022).

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan perintis atau *start up* di bidang *marketing* di Jakarta yang dalam menjual produknya, PT XYZ mengandalkan jasa berbasis aplikasi. PT XYZ baru didirikan pada tahun 2021, sehingga saat ini dalam tahap perkembangan atau ekspansi yang cukup besar. Oleh karena itu, dalam meningkatkan popularitas dan penjualan produk, PT XYZ sangat terikat dengan target yang besar. Sehingga, beban kerja yang ditanggung oleh para karyawannya cukup besar dikarenakan target perusahaan yang selalu meningkat setiap bulannya. Target dan tuntutan kerja yang

cukup tinggi ini, menyebabkan 15 karyawan yang diwawancarai menyatakan pernah bahkan lebih dari satu kali memaksakan untuk bekerja walaupun sedang sakit. Selain itu, selama enam bulan terakhir terdapat 1 karyawan tetap dan 2 karyawan magang yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan dikarenakan alasan tuntutan dan target yang cukup tinggi. Namun, dikarenakan PT XYZ merupakan perusahaan yang baru berdiri, memiliki risiko kerja yang rendah, dan tidak memiliki banyak karyawan, maka PT XYZ tidak memiliki unit Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada struktur organisasi perusahaannya. Oleh karena itu, kesadaran perusahaan mengenai risiko psikososial dan kesehatan, baik kesehatan mental dan fisik pekerja serta kesejahteraan pekerja masih sangat minim, padahal salah satu faktor yang melatarbelakangi kesehatan dan kesejahteraan pekerja adalah beban kerja. Mengingat bahwa dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan yang bermakna antara beban kerja mental dengan kejadian presenteeism pada *white-collar worker* yang pekerjaannya erat dengan proses kognitif serta minimnya penelitian di tingkat nasional mengenai isu presenteeism ini, maka peneliti melakukan penelitian mengenai beban kerja mental

pekerja di Perusahaan *Start Up* PT XYZ dan mencari kemungkinan hubungannya dengan peristiwa *presenteeism*. Penelitian ini dirasa perlu untuk dilakukan karena beban kerja merupakan salah satu aspek psikososial yang penting untuk ditinjau sebagai bentuk dukungan atas perwujudan kesehatan pekerja yang merupakan hak dasar pekerja yang perlu dipenuhi. Sehingga dengan adanya penelitian ini, perusahaan dapat mengevaluasi beban kerja pada pekerjanya dan melakukan intervensi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan selamat bagi pekerjanya.

METODE

Penelitian berlangsung selama bulan Oktober - Desember 2022 di lingkungan Kantor PT XYZ Jakarta. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan *cross sectional*. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba mencari hubungan antara variabel independen yaitu variabel beban kerja, dukungan rekan kerja, dan faktor individu dengan perilaku *presenteeism* sebagai variabel dependen. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT XYZ Jakarta pada tahun 2022 yang berjumlah sebanyak 70 karyawan. Perhitungan besaran sampel yang dibutuhkan penelitian menggunakan

rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, sehingga batas toleransi kesalahannya (e) adalah sebesar 0,05. Penelitian ini menggunakan salah satu metode *non-probability sampling* yaitu teknik *Purposive sampling* sebagai metode penarikan sampel.

Instrumen penelitian ini menggunakan *Presenteeism* diukur dengan *Stanford Presenteeism Scala-6*, Beban Kerja Mental diukur dengan NASA-TLX, Dukungan Rekan Kerja diukur dengan NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire*. Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS dengan uji statistik *Chi-square* dan uji *Fisher Exact Test* untuk variabel dengan nilai harapan di bawah 5. Untuk derajat asosiasi pada setiap variabel, digunakan *Prevalence Odds Ratio* (POR) karena penelitian merupakan penelitian *cross sectional*.

HASIL

Beban Kerja Mental

Berdasarkan pengukuran beban kerja mental menggunakan alat ukur NASA-TLX yang tertera pada tabel 1, kategori beban kerja yang paling banyak dialami oleh karyawan PT XYZ adalah kategori beban kerja mental sedang dengan persentase sebesar 43,9% atau sebanyak 29 karyawan, sedangkan karyawan yang memiliki beban kerja

mental berat adalah sebanyak 23 orang atau sebesar 34,8%.

Tabel 1. Distribusi dan Frekuensi Kategori Beban Kerja Mental pada Karyawan PT XYZ Tahun 2022

Kategori	Frekuensi (n = 66)	Persentase (%)
Ringan	14	21,2
Sedang	29	43,9
Berat	23	34,8

Faktor Individu

Distribusi dan frekuensi untuk variabel faktor individu pada pekerja PT XYZ mencakup enam variabel, yaitu jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, masa kerja dan kondisi kesehatan. Berikut merupakan distribusi dan frekuensi untuk variabel-variabel tersebut.

Tabel 2. Distribusi dan Frekuensi Kategori Faktor Individu pada Karyawan PT XYZ Tahun 2022

Faktor Individu	n	%
Jenis Kelamin		
Laki – laki	30	45,5
Perempuan	36	54,5
Usia		
< 25 Tahun	32	48,5
≥ 25 Tahun	34	51,5
Status Pernikahan		
Belum Menikah	56	84,8
Sudah Menikah	10	15,2
Pendidikan Terakhir		
SMA/MA	21	31,8
Sederajat		
Perguruan Tinggi	45	68,2
Masa Kerja		
< 6 Bulan	23	34,8

≥ 6 Bulan	43	65,2
-----------	----	------

Kondisi Kesehatan

Tidak Ada	15	22,7
Ada	51	77,3

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa pekerja di PT XYZ sebagian besar adalah pekerja perempuan dengan persentase 54,5%. Sedangkan untuk distribusi usia, pekerja di PT XYZ berusia diatas 25 tahun memiliki proporsi 51,5%. Sebagian besar pekerja di PT XYZ berstatus belum menikah dengan total pekerja yang belum menikah dengan proporsi 84,8%. Kemudian untuk tingkat pendidikan terakhir, 68,2% merupakan lulusan perguruan tinggi. Untuk variabel masa kerja, 65,2% pekerja sudah bekerja lebih dari enam bulan. Lalu, 77,3% pekerja memiliki riwayat penyakit kronis seperti penyakit maag dan gangguan musculoskeletal.

Dukungan Rekan Kerja

Berdasarkan tabel 3, sebanyak 62,2% atau 41 orang karyawan di kategorikan mendapatkan dukungan dari rekan kerja yang buruk, sedangkan untuk kategori dukungan rekan kerja yang baik dirasakan oleh 39,4% atau 26 orang karyawan.

Tabel 3. Distribusi dan Frekuensi Kategori Dukungan Rekan Kerja pada Karyawan PT XYZ Tahun 2022

Kategori	Frekuensi	Persentase
----------	-----------	------------

	(n = 66)	(%)
Baik	25	37,9
Buruk	41	62,1

Presenteeism

Berdasarkan tabel 4, sebanyak 41 orang karyawan atau 62% karyawan dikategorikan dalam perilaku *presenteeism* dengan kualitas kerja yang rendah atau buruk, sedangkan untuk karyawan dengan kategori perilaku *presenteeism* tinggi atau tetap memiliki kemampuan kerja yang masih terbilang baik walaupun dalam keadaan sakit adalah sebanyak 25 orang atau 38%.

Tabel 4. Distribusi dan Frekuensi Kategori *Presenteeism* pada Karyawan PT XYZ Tahun 2022

Kategori	Frekuensi (n = 66)	Persentase (%)
Tinggi	25	37,9
Rendah	41	62,1

Hubungan Faktor Individu dengan Perilaku *Presenteeism* pada Karyawan PT XYZ

Pada tabel 5 merupakan hasil dari analisis bivariat antara variabel dependen yaitu faktor individu yang meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, masa kerja, dan riwayat kerja terhadap variabel independen yaitu perilaku *presenteeism*.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa proporsi jenis kelamin perempuan merupakan jenis kelamin yang lebih banyak dalam menunjukkan kualitas kerja yang rendah saat bekerja dalam keadaan sakit, dengan jumlah sebesar 23 orang atau setara dengan 63,9%. Melalui uji statistik *Chi-Square*, variabel jenis kelamin dengan *presenteeism* memiliki *p-value* sebesar 0,945 yang mana artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara variabel jenis kelamin dengan *presenteeism*. Nilai *Prevalence Odds Ratio* untuk variabel jenis kelamin dengan *presenteeism* ini sebesar 1,17 (95% CI = 0,43 – 3,20) yang berarti bahwa karyawan perempuan berisiko 1,17 kali lebih besar untuk memiliki kualitas kerja yang rendah pada saat sakit dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Tabel 5 menunjukkan bahwa, karyawan yang berusia ≥ 25 tahun memiliki proporsi yang lebih besar dalam memiliki kualitas kerja yang lebih buruk ketika melakukan *presenteeism* dibandingkan dengan karyawan yang berusia < 25 tahun, yang mana proporsi untuk karyawan di kelompok usia ≥ 25 tahun adalah sebesar 72,5%. Uji Statistik *Chi-square* juga membuktikan bahwa terdapat

hubungan yang bermakna antara variabel usia dengan *presenteeism* dengan *p-value* sebesar 0,026 atau $< 0,05$. Nilai *Prevalence Odds Ratio* 3,68 (95% CI = 1,28 – 10,56)

lebih tinggi dalam memiliki kualitas kerja yang rendah saat melakukan *presenteeism*, dengan proporsi sebesar 60,7% atau setara dengan 34 karyawan. Secara statistik

Tabel 5. Analisis Bivariat Faktor Individu terhadap *Presenteeism*

Variabel	<i>Presenteeism</i>				Total		<i>P-Value</i>	<i>POR</i> 95% CI
	Tinggi		Rendah		n	%		
	n	%	n	%				
Jenis Kelamin								
Laki –Laki	12	40	18	60	30	100		1
Perempuan	13	36,1	23	63,9	36	100	0,945	1,17 (0,43 – 3,20)
Usia								
< 25 Tahun	17	53,1	15	46,9	32	100		1
≥ 25 Tahun	8	23,5	26	76,5	34	100	0,026	3,68 (1,28 – 10,56)
Status Perkawinan								
Belum Menikah	22	39,3	34	60,7	56	100	0,730	1,51 (0,35 – 6,46)
Sudah Menikah	3	30	7	70	10	100		1
Pendidikan Terakhir								
SMA/MA Sederajat	8	38	13	62	21	100		1
Perguruan Tinggi	17	37,8	28	62,2	45	100	1,000	1,01 (0,34 – 2,94)
Masa Kerja								
< 6 Bulan	8	34,8	15	65,2	23	100		1
≥ 6 Bulan	17	40	26	60	43	100	0,910	0,81 (0,28 – 2,33)
Kondisi Kesehatan								
Tidak Ada	14	93,3	1	6,7	15	100		1
Ada	11	21,6	40	78,4	51	100	0,000	50,90 (6,01 – 430,83)

menunjukkan bahwa karyawan di kelompok usia ≥ 25 tahun lebih berisiko 3,68 kali lebih besar untuk memiliki kualitas kerja yang lebih rendah ketika melakukan *presenteeism* dibandingkan dengan karyawan di kelompok usia < 25 tahun.

c. Status Perkawinan

Berdasarkan tabel 5 karyawan yang belum menikah memiliki proporsi yang

melalui uji *Fisher Exact Test*, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara variabel status perkawinan dengan perilaku *presenteeism* dengan *p-value* 0,730 atau $> 0,05$. Nilai *Prevalence Odds Ratio* 1,51 (95% CI = 0,35 – 6,46) berarti bahwa kelompok yang belum menikah memiliki risiko 1,51 kali lebih besar untuk memiliki kualitas kerja yang rendah ketika melakukan

presenteeism dibandingkan dengan karyawan yang sudah menikah.

d. Pendidikan Terakhir

Karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir perguruan tinggi dan memiliki kualitas kerja yang rendah ketika melakukan *presenteeism*, memiliki proporsi yang lebih besar yaitu 62,2% atau setara dengan 28 karyawan. Secara statistik, variabel pendidikan terakhir dengan *presenteeism* tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan *p-value* sebesar 1,000. Nilai *Prevalence Odds Ratio* 1,01 (95% CI = 0,34 – 2,94) menyatakan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir di perguruan tinggi berisiko 1,01 lebih tinggi untuk memiliki kualitas kerja yang rendah dibandingkan karyawan lulusan SMA/MA Sederajat.

e. Masa Kerja

Berdasarkan tabel 5 proporsi karyawan yang memiliki masa kerja ≥ 6 Bulan memiliki jumlah yang lebih banyak, dimana proporsi terbesar yaitu sebesar 60% atau setara 26 karyawan memiliki kualitas kerja yang rendah ketika melakukan *presenteeism*. Melalui uji statistik Chi-square didapatkan hasil bahwa antara variabel masa kerja dengan perilaku *presenteeism* tidak memiliki hubungan yang bermakna secara statistik dengan *p-value* sebesar 0,910 atau $> 0,05$. Nilai *Prevalence Odds Ratio* pada

kelompok karyawan dengan masa kerja ≥ 6 Bulan adalah 0,81 (95% CI = 0,28 – 2,33).

f. Kondisi Kesehatan

Dari data pada tabel 5 diketahui bahwa kelompok karyawan yang memiliki riwayat penyakit kronis memiliki proporsi tertinggi untuk memiliki kualitas kerja yang rendah dibandingkan dengan kelompok karyawan yang tidak memiliki kondisi kesehatan khusus. Proporsi

kelompok dengan kondisi kesehatan khusus dan memiliki kualitas kerja yang rendah tersebut sebesar 78,4% atau setara dengan 40 orang karyawan. Secara statistik melalui uji Chi-square, variabel riwayat penyakit dengan perilaku *presenteeism* ini memiliki hubungan yang bermakna dengan *p-value* 0,000 atau $< 0,05$. Nilai *Prevalence Odds Ratio* untuk variabel riwayat penyakit dengan *presenteeism* ini adalah 50,90 (95% CI = 6,01 – 430,83) yang mana berarti bahwa kelompok karyawan yang memang memiliki kondisi kesehatan khusus atau riwayat penyakit lebih berisiko sebesar 50,90 kali lebih besar untuk memiliki kualitas kerja yang rendah saat melakukan *presenteeism* dibandingkan dengan kelompok karyawan yang tidak memiliki riwayat penyakit.

Tabel 6. Analisis Bivariat Beban Kerja Mental terhadap *Presenteeism*

Beban Kerja Mental	<i>Presenteeism</i>				Total		<i>P-Value</i>	<i>POR</i> 95% CI
	Tinggi		Rendah		n	%		
	N	%	N	%				
Ringan	12	85,7	2	14,3	14	100	0,000	1
Sedang – Berat	13	25	39	75,	52	100		18,00 (3,55 – 91,24)

Hubungan Beban Kerja Mental dengan Perilaku *Presenteeism* pada Karyawan PT XYZ

Berdasarkan data pada tabel 6 karyawan yang memiliki beban kerja mental di kategori sedang berat memiliki proporsi yang lebih tinggi, dengan proporsi kelompok tersebut dan memiliki kualitas kerja yang rendah saat melakukan *presenteeism* adalah sebesar 75% atau setara dengan 39 karyawan. Secara statistik melalui uji *Chi-square*, variabel beban kerja mental dengan perilaku *presenteeism* memiliki hubungan yang bermakna dengan *p-value* 0,000 atau $< 0,05$. Nilai *Prevalence Odds Ratio* variabel beban kerja mental ini sebesar 18,00 (95% CI = 3,55 – 91,24) yang mana berarti bahwa kelompok karyawan di kategori beban kerja mental sedang-berat memiliki risiko 18,00 kali lebih besar untuk memiliki kualitas kerja yang rendah dibandingkan dengan karyawan pada kelompok beban kerja mental rendah.

Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan Perilaku *Presenteeism* pada Karyawan PT XYZ

Berdasarkan data pada tabel 7 karyawan pada kategori memiliki dukungan rekan kerja yang buruk memiliki proporsi yang lebih besar dalam memiliki kualitas kerja yang rendah ketika melakukan *presenteeism* dengan proporsi sebesar 73,2% atau setara dengan 30 karyawan. Variabel dukungan rekan kerja ini secara statistik memiliki hubungan yang bermakna dengan perilaku *presenteeism* dengan *p-value* sebesar 0,035 atau $< 0,05$. Nilai *Prevalence Odds Ratio* untuk variabel dukungan rekan kerja adalah 3,47 (95% CI = 1,21 – 9,91) yang berarti bahwa karyawan dengan dukungan dari rekan kerja yang buruk, lebih berisiko 3,47 kali lebih besar untuk memiliki kualitas kerja yang rendah ketika melakukan *presenteeism* dibandingkan dengan karyawan dengan dukungan yang baik dari rekan kerja.

Tabel 7. Analisis Bivariat Dukungan Rekan Kerja terhadap Presenteeism

Dukungan Rekan Kerja	<i>Presenteeism</i>				Total		<i>P-Value</i>	<i>POR</i> 95% <i>CI</i>
	Tinggi		Rendah		n	%		
	N	%	N	%				
Baik	14	56	11	44	25	100	1	
Buruk	11	26,8	30	73,2	41	100	0,035	3,47 (1,21 – 9,91)

PEMBAHASAN

Hubungan Jenis Kelamin dengan *Presenteeism* pada Karyawan PT XYZ

Proporsi *presenteeism* pada perempuan dalam beberapa penelitian diketahui memiliki persentase yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki (Aboagye *et al.*, 2019; Aprilia *et al.*, 2020; Magalhães, Barbosa and Borges, 2022). Perempuan memiliki kerentanan yang lebih tinggi terhadap perilaku *presenteeism* yang rendah dikarenakan perempuan lebih menaruh perhatian khusus terhadap pekerjaan dan budaya kerja di tempat kerjanya, sehingga dalam kondisi khusus seperti sakit perempuan cenderung lebih memilih untuk tetap bekerja jika merasa masih mampu, dengan tujuan agar dapat menyelesaikan tugasnya sendiri dengan baik. Selain itu, perempuan juga memiliki kekhawatiran yang lebih tinggi terhadap isu gender di tempat kerja dan hubungannya dengan kualitas kerja yang dapat mereka berikan. Hal tersebut menyebabkan perempuan lebih memiliki kecenderungan tekanan yang lebih tinggi untuk bisa bekerja dan memberikan

performa yang lebih maksimal. Sedangkan, kekhawatiran tersebut sangat jarang terjadi pada karyawan laki-laki, sehingga membuat karyawan laki-laki tidak terlalu merasa terbebani oleh keharusan untuk memberikan performa kerja yang baik walaupun dalam kondisi sakit (Quazi, 2013). Faktor lainnya adalah, perempuan juga lebih rentan terhadap kondisi stress kerja, yang mana stress kerja juga merupakan salah satu faktor yang melatarbelakangi perilaku *presenteeism* pada karyawan (Wati *et al.*, 2017).

Hasil penelitian pada karyawan PT XYZ menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel jenis kelamin dan juga perilaku *presenteeism*. Hal ini sejalan dengan penelitian Luksyte (2022) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin terhadap perilaku *presenteeism* dan kualitas kerja karyawan saat melakukan *presenteeism*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa, laki-laki memilih untuk menjaga performa kerja mereka saat sakit dan mengesampingkan peran mereka di tempat lainnya.

Sedangkan, wanita walaupun memiliki perhatian yang lebih terhadap tekanan dan performa kerja, namun wanita tetap memiliki kesadaran dan keterampilan yang lebih baik untuk menjaga kesehatan mereka sehingga dapat menghindari kondisi sakit (Luksyte *et al.*, 2022).

Di sisi lain, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Aboagye (2019) yang menyatakan adanya hubungan antara variabel jenis kelamin dengan *presenteeism* pada pekerja. Perbedaan hasil ini mungkin dikarenakan oleh perbedaan jumlah sampel penelitian yang cukup signifikan, yang mana penelitian Aboagye mengikutsertakan 3525 pekerja sebagai responden penelitian tersebut. Namun, antara penelitian ini dan penelitian Aboagye (2019) memiliki kesamaan dimana pekerja perempuan lebih berisiko untuk mengalami penurunan kualitas kerja saat melakukan *presenteeism*.

Hubungan Usia dengan *Presenteeism* pada Karyawan PT XYZ

Usia berkaitan erat dengan adanya kondisi kesehatan khusus seperti penyakit kronis pada seseorang. Adanya kondisi penyakit ini tentunya memengaruhi performa seseorang dalam bekerja sehingga berujung pada kualitas kerja yang lebih rendah ketika melakukan

presenteeism (Lohaus and Röser, 2019). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya hubungan bermakna antara pekerja di atas 24 tahun dengan perilaku *presenteeism* dengan *p-value* 0,000. Penelitian Aprilia (2020) juga menyatakan bahwa, usia memiliki hubungan yang signifikan secara statistik terhadap perilaku *presenteeism* dengan *p-value* 0,03, yang mana pada penelitian ini dijelaskan bahwa guru dengan usia yang lebih tua cenderung lebih sering melakukan *presenteeism*. Hal yang dapat memengaruhi perilaku *presenteeism* di pekerja yang lebih tua adalah, menurunnya kemampuan fisik semakin bertambahnya usia juga dengan adanya kondisi kesehatan kronis (Aprilia *et al.*, 2020).

Hasil penelitian pada karyawan start up PT XYZ ini, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara variabel usai dengan perilaku *presenteeism*. Pada penelitian ini, didapatkan bahwa rata-rata usia karyawan PT XYZ adalah 25 tahun, yang mana karyawan di kelompok usia ≥ 25 tahun cenderung memiliki kualitas kerja yang rendah ketika memaksakan masuk kerja saat sedang sakit. Hal ini dapat dikarenakan, pekerja di kelompok usia ≥ 25 tahun sangat mungkin memiliki lebih dari satu kondisi kesehatan khusus yang

menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, keseluruhan pekerja di kelompok usia ≥ 25 tahun pada PT XYZ ini merupakan pegawai tetap yang mana mungkin faktor tanggung jawab menjadi beban tersendiri untuk memertahankan kondisi kerja walaupun sedang sakit dibandingkan karyawan magang atau belum berstatus sebagai karyawan tetap. Adapun, tidak ditemukannya hasil yang bermakna dikarenakan data usia yang tidak berdistribusi dengan normal.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Aprilia (2020) dan Lohaus & Röser (2019) yang mana didapatkan hasil yang berhubungan secara statistik antara usia dengan perilaku *presenteeism*, yang mana pekerja yang lebih tua lebih banyak melakukan *presenteeism* dan mengalami penurunan kualitas kerja saat melakukan *presenteeism*. Faktor lainnya yang memengaruhi perilaku *presenteeism* pada usia pekerja yang lebih tua adalah kondisi stress. Mulai terjadinya perubahan kondisi fisik, merupakan salah satu penyebab terjadinya stress psikologi pada pekerja di usia dewasa. Pekerja di usia dewasa, semakin berisiko terkena stress terlebih apabila lingkungan pekerjaan yang semakin kompleks dan juga tekanan serta tanggung jawab kerja yang semakin

tinggi, sehingga memaksakan pekerja untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya ditengah kondisi mental yang tertekan (Alief, 2021). Selain itu, pekerja yang diatas 25 tahun dan terlebih diatas 30 tahun juga cenderung untuk memilih untuk tetap bekerja walaupun sedang sakit untuk menghindari absenteeism dan juga adanya rasa tidak percaya diri untuk mendapatkan pekerjaan lain sehingga memilih untuk tetap mempertahankan pekerjaannya dalam kondisi apapun (Li *et al.*, 2019)

Hubungan Pendidikan Terakhir dengan *Presenteeism* pada Karyawan PT XYZ

Pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi seperti lulusan perguruan tinggi, cenderung memiliki kesadaran yang lebih tinggi atas tanggung jawabnya di tempat kerja, kesadaran ini juga memiliki kaitan dengan pemahaman mengenai etika kerja yang dimiliki pekerja (Kinman & Wray, 2018). Kesadaran dan pemahaman ini merupakan hal yang melatarbelakangi perilaku *presenteeism*, yang mana pekerja lebih memilih untuk tetap bekerja walau sakit akibat merasa memiliki beban terhadap tanggung jawab tersebut. Penelitian oleh Magalhães (2022) menyatakan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan sarjana atau magister memiliki proporsi

presenteeism yang lebih tinggi dengan persentase sebesar 60,8%. Penelitian pada pekerja di sector kesehatan juga menyatakan bahwa, pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki tingkat frekuensi *presenteeism* yang lebih tinggi dengan *p-value* 0,045 (Xi *et al.*, 2020).

Hasil penelitian pada pekerja di PT XYZ menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara variabel tingkat pendidikan dengan *presenteeism*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada pekerja Korea, yang mana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan perilaku *presenteeism* dengan *p-value* 0,815 (Jung, Lee and Lee, 2020). Penelitian oleh Gustafsson (2020) juga menyatakan hasil yang sama yaitu tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan khususnya pendidikan yang lebih tinggi terhadap perilaku *presenteeism* pada pekerja dengan *p-value* > 0,05.

Namun terdapat perbedaan hasil *Odds Ratio* pada hasil penelitian pada PT XYZ dengan penelitian terdahulunya yaitu Jung (2020) dan Gustafsson (2020), yang mana kedua penelitian ini menyatakan bahwa kelompok pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung lebih berisiko dibandingkan dengan

pekerja lulusan perguruan tinggi, hal ini disebabkan oleh adanya pengalaman diskriminasi terhadap tingkat pendidikan pekerja tersebut dan juga rasa tidak percaya diri terhadap status pendidikannya, sehingga cenderung untuk memberikan performa yang lebih maksimal dalam segala kondisi. Sedangkan, pada penelitian ini, kelompok yang lebih berisiko adalah kelompok dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi yaitu perguruan tinggi, hal ini dapat dikarenakan data responden yang tidak berdistribusi normal dan jumlah pekerja dengan lulusan perguruan tinggi yang proporsinya mencapai 68,1%.

Hubungan Masa Kerja dengan *Presenteeism* pada Karyawan PT XYZ

Masa kerja dan lamanya pengalaman kerja seseorang dalam dunia kerja memiliki asosiasi yang bermakna dengan keputusan seseorang untuk melakukan *presenteeism*. Hal ini dilatarbelakangi oleh integritas kerja yang semakin tinggi dimiliki seseorang ketika memiliki pengalaman kerja yang lebih lama di dunia profesional (Lui, Andres and Johnston, 2018). Penelitian lainnya menyatakan bahwa, masa kerja kerja seseorang memiliki hubungan secara tidak langsung dengan perilaku *presenteeism* melalui aspek usia, yang mana semakin

lamanya masa kerja seseorang maka semakin tua usia pekerja tersebut sehingga juga berhubungan dengan status kesehatannya (Navarro *et al.*, 2018)

Hasil penelitian pada karyawan PT XYZ, mendapatkan bahwa antara variabel lama kerja dengan *presenteeism* tidak memiliki hubungan yang bermakna secara statistic, yang mana hasil ini sejalan dengan penelitian pada 2013 dan 2019, yang mana tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan *presenteeism* (d'Errico *et al.*, 2013; Li *et al.*, 2019). Penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian oleh Navarro (2018) dan Xi Xiaoyu (2020) , yang mana pada kedua penelitian tersebut terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan *presenteeism*. Perbedaan hasil dapat dikarenakan oleh perbedaan jumlah sample yang signifikan. Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian hanya sebesar sebesar 66 responden dan penelitian d'Errico (2013) serta Li (2019) yang memiliki hasil yang sama juga memiliki sampel dibawah 500 responden, sedangkan pada penelitian yang memperoleh hasil adanya hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja dengan *presenteeism* yaitu penelitian oleh Navarro (2018) dan Xi Xiaoyu (2020)

memiliki jumlah sampel yang lebih besar yaitu di atas 1,000 responden.

Namun, terdapat kesamaan antara hasil penelitian pada karyawan PT XYZ ini dengan penelitian Xi Xiaoyu (2020) dan Navarro (2018) yang mana kelompok pekerja yang paling berisiko untuk melakukan *presenteeism* dan mengalami penurunan kualitas kerja saat sakit adalah kelompok pekerja dengan masa kerja yang lebih lama. Hal ini dapat dikarenakan, hampir sebagian besar kelompok karyawan dengan masa kerja yang lebih lama merupakan karyawan tetap yang memang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan yang bekerja lebih lama pun tentunya sudah lebih memahami lingkungan dan tempo kerja di PT XYZ yang cukup padat dan kompleks, sehingga cenderung merasa memiliki keharusan untuk menyelesaikan pekerjaannya jika memang masih memungkinkan. Selain itu, pemahaman mengenai alur kerja di PT XYZ yang juga dipengaruhi dari lamanya masa kerja, membuat karyawan selalu mengusahakan untuk menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan kekhawatiran akan mengganggu jalannya alur kerja pada divisi lain.

Hubungan Kondisi Kesehatan dengan *Presenteeism* pada Karyawan PT XYZ

Kondisi kesehatan merupakan salah satu penyebab paling umum dalam menurunnya kualitas kerja pada pekerja yang memiliki kondisi kesehatan khusus seperti penyakit kronis dan juga penyakit mental, perilaku *presenteeism* ini juga berkaitan dengan adanya penyebaran *communicable disease* (Widera, Chang and Chen, 2010). Kelelahan atau *General Fatigue* dan *Low Back Pain*, merupakan kondisi kesehatan yang menjadi penyebab paling umum dari *presenteeism* pada pekerja dengan $p\text{-value} < 0,001$ (Bae, 2021). Bahkan, terdapat temuan bahwa pekerja dengan kondisi kesehatan yang tidak serius juga tetap cenderung melakukan *presenteeism* dan menyebabkan kerugian pada perusahaan (Hemp, 2004). Adanya kondisi kesehatan baik akut maupun kronis pada pekerja ini, memiliki pengaruh terhadap *presenteeism* dikarenakan adanya kondisi kesehatan ini menjadi menghambat atau bahkan menyebabkan ketidakmungkinan pekerja untuk melakukan aktivitas kerja secara memadai (de Santana Vilasboas Dantas and Cardoso, 2020). Namun, penelitian Burton (2004) menyatakan bahwa tidak semua kondisi kesehatan atau penyakit yang memiliki hubungan dengan kejadian *presenteeism*, diantaranya adalah penyakit seperti asma, alergi, osteoporosis dan gangguan ginjal yang tidak memiliki

asosiasi dengan penurunan produktivitas yang berhubungan secara tidak langsung dengan *presenteeism*.

Hasil penelitian pada karyawan PT XYZ ini menyatakan hal yang sejalan dengan penelitian terdahulunya, yang mana terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara adanya kondisi kesehatan pada karyawan terhadap perilaku *presenteeism* kategori rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kondisi kesehatan seperti gangguan muskuloskeletal, gangguan pernafasan, pencernaan ataupun terkait kesehatan mental lebih berisiko untuk memiliki kualitas kerja yang rendah saat *presenteeism* dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki riwayat kondisi kesehatan akut maupun kronis.

Hubungan Beban Kerja Mental dengan *Presenteeism* pada Karyawan PT XYZ

Stress pekerjaan, faktor individu dan juga kesehatan ditemukan sebagai determinan utama terhadap perilaku *presenteeism*, yang mana faktor yang paling tidak terhindarkan dari penyebab stress kerja yang berujung *presenteeism* adalah beban kerja kerja yang tinggi, kondisi ini dapat diperburuk dengan rendahnya kontrol terhadap pekerjaan, juga iklim dan lingkungan kerja yang

tidak memadai. Dalam teori *Job-Demand Resources Model* (J-DR) dijelaskan bahwa, tingginya beban kerja dan diiringi dengan rendahnya sumber daya merupakan stressor pekerjaan yang berpengaruh terhadap kondisi kesehatan seseorang. Oleh karena itu, beban kerja dibuktikan sebagai salah satu aspek terpenting dalam faktor pekerjaan yang menyebabkan *presenteeism*, yang mana dalam beberapa penelitian terbukti memiliki $p\text{-value} < 0,05$ (Yang, Zhu and Xie, 2016). Penelitian lainnya menyatakan bahwa beban kerja berhubungan secara statistik dengan *presenteeism* dengan $p\text{-value} < 0,05$, yang mana dijelaskan semakin beratnya beban kerja yang diberikan maka pekerja akan cenderung lebih sering melakukan *presenteeism*, konsekuensi lainnya adalah beratnya beban kerja ini juga berpengaruh pada penurunan kualitas kerja (*presenteeism* kategori rendah) dan juga rendahnya kesejahteraan psikis karyawan (Ho *et al.*, 2022). Selain itu, beban kerja mental juga secara statistik berhubungan dengan perilaku *presenteeism* dengan $p\text{-value} 0,001$ (Vänni *et al.*, 2018)

Hasil penelitian pada karyawan PT XYZ mendapatkan hasil yang sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara variabel beban kerja mental

terhadap *presenteeism*. Karyawan dengan beban kerja di kategori sedang-berat lebih berisiko untuk mengalami *presenteeism* kategori rendah dibandingkan dengan karyawan pada kategori beban kerja mental ringan. Hal ini dikarenakan, karyawan di kategori beban kerja mental sedang – berat umumnya memiliki pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih kompleks dengan tuntutan waktu penyelesaian yang juga lebih terbatas. Sehingga terdapat kekhawatiran bahwa pekerjaan akan terlalu menumpuk dan mengganggu pekerjaan lainnya apabila tidak segera diselesaikan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Hemp (2004) yang mana terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara variabel beban kerja mental terhadap perilaku *presenteeism* pada pekerja. Hadirnya tekanan dan beban kerja yang tinggi, serta dikombinasikan dengan tekanan waktu dan kurangnya sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan membuat beban kerja menjadi semakin berat dan berujung pada kondisi stress kerja yang menyebabkan *presenteeism*. Hal ini sejalan dengan teori *Job-Demand Resources Model* (J-DR) yang mana dijelaskan adanya peran stress kerja terhadap *presenteeism* ini yang dikarenakan beban kerja yang berat.

Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan *Presenteeism* pada Karyawan PT XYZ

Dukungan berupa bantuan maupun dukungan emosional dari rekan kerja terbukti memiliki pengaruh sebagai perlindungan atau pencegahan terhadap kelelahan emosional yang dialami pekerja (Baeriswyl *et al.*, 2017). Penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan dan dukungan dengan rekan kerja terhadap *presenteeism* dengan $p\text{-value} < 0,05$ (Werapitiya, Opatha and Fernando, 2015; Baeriswyl *et al.*, 2017). Perilaku *presenteeism* dapat dicegah dengan menurunkan tingkat stress pada karyawan yang mana salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan stress tersebut adalah dengan meningkatkan hubungan interpersonal dan dukungan yang baik antara rekan kerja dengan atasan (Werapitiya, Opatha and Fernando, 2015).

Hasil penelitian pada karyawan di PT XYZ juga menyatakan hasil yang sejalan dengan penelitian terdahulunya, yang mana terdapat hubungan antara dukungan dari rekan kerja terhadap perilaku *presenteeism*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kelompok karyawan yang mengalami dukungan kerja yang

rendah atau dalam kategori buruk lebih berisiko untuk mengalami *presenteeism* kategori rendah atau dengan *outcome* kerja yang rendah dibandingkan dengan kelompok pada kategori dukungan kerja yang baik. Rendahnya persepsi terhadap dukungan rekan kerja pada karyawan PT XYZ ini dapat dikarenakan tidak seimbangny dukungan dan tuntutan yang diberikan oleh atasan untuk bawahannya, yang mana terkadang atasan cenderung lebih sering memberikan tuntutan kerja dan target, khususnya pada divisi *Business Development* dan *Marketing* yang memiliki target penjualan tersendiri. Tuntutan yang diberikan oleh atasan ini juga dapat dilatarbelakangi oleh PT XZY yang merupakan perusahaan perintis sehingga masih berfokus pada capaian target dan profit perusahaan. Selain itu, tingginya beban kerja pada setiap karyawan dapat juga menyebabkan sulitnya antar karyawan untuk saling membantu dikarenakan kewajiban masing-masing yang sudah cukup berat, sehingga aspek ini pun memengaruhi persepsi karyawan akan faktor dukungan rekan kerja di lingkungan PT XYZ. Pengaruh dukungan rekan kerja ini diketahui memiliki hubungan langsung dengan terjadinya kelelahan emosional pada pekerja yang kemudian menyebabkan *presenteeism*, kondisi

presenteeism dapat diperburuk dengan kondisi yang dikombinasikan dengan beban kerja yang berat (Baeriswyl *et al.*, 2017).

Keterbatasan Penelitian

Adapun beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemungkinan terjadinya bias informasi saat pengisian kuisioner dikarenakan kuisioner penelitian yang disebarakan secara daring.
 - b. Penelitian tidak dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling* dikarenakan jajaran pimpinan perusahaan yang berasal dari luar negeri sehingga terdapat keterbatasan dalam bahasa yang digunakan dalam kuisioner.
 - c. Sedikitnya jumlah populasi dan sampel penelitian sehingga berpengaruh kepada distribusi data yang tidak normal.
 - d. Terbatasnya sumber penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai sumber dan acuan penelitian, terlebih pada sumber nasional.
- Kuisioner penelitian untuk mengukur *presenteesim* lebih sesuai untuk digunakan pada kelompok karyawan yang pernah melakukan *presenteeism* dikarenakan kuisioner cenderung lebih

mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja saat sakit dan juga hasil kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 66 karyawan PT XYZ di Jakarta tahun 2022, terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gambaran *presenteesim* karyawan PT XYZ di Jakarta tahun 2022 adalah 62% karyawan masuk dalam kategori *presenteeism* rendah atau memiliki kualitas kerja yang rendah ketika melakukan *presenteeism*. Selanjutnya untuk, karakteristik faktor individu pada karyawan PT XYZ di Jakarta tahun 2022 berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 54,5% karyawan berjenis kelamin perempuan, untuk variabel usia sebanyak 51,5% berusia di atas 25 tahun, sebanyak 84,8% karyawan memiliki status pernikahan belum menikah, dan sebanyak 68,2% karyawan merupakan lulusan perguruan tinggi, untuk masa kerja sebesar 65,2% karyawan orang telah bekerja lebih dari 6 bulan di perusahaan, sera 77,3% atau 51 orang karyawan menyatakan memiliki riwayat penyakit baik akut maupun kronis. Serta, 43,9% karyawan

memiliki beban kerja mental di kategori sedang, dan 62,2% dinyatakan masuk dalam kategori memiliki dukungan rekan kerja yang buruk.

- b. Pada faktor individu, diperoleh hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara variabel jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan masa kerja pada aspek faktor individu terhadap *presenteeism*. Sedangkan pada variabel usia dan kondisi kesehatan terdapat hubungan yang bermakna secara statistik terhadap *presenteeism* kategori rendah.
- c. Terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara variabel beban kerja mental terhadap *presenteeism* kategori rendah.
- d. Terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara dukungan rekan kerja terhadap *presenteeism* kategori.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa penelitian yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait, diantaranya:

a. Bagi PT XYZ

- 1) Perusahaan perlu melakukan pengukuran terhadap beban kerja dan tuntutan yang diberikan terhadap karyawan sebagai suatu upaya evaluasi

dan juga pencegahan terjadinya konsekuensi dari berlebihnya beban kerja yang diberikan.

- 2) Perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan hubungan antara seluruh karyawan untuk meningkatkan adanya rasa keterikatan sehingga dapat mencegah terjadinya stress pekerjaan dan *presenteeism*.

b. Bagi Karyawan PT XYZ

Karyawan perlu memiliki keberanian dalam mengkomunikasikan adanya keluhan kerja seperti beban kerja yang dirasa berlebih kepada perusahaan.

c. Bagi Peneliti Lain

- 1) Penelitian dapat dilakukan dengan variabel yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku *presenteeism* seperti jabatan/posisi kerja, jam kerja dan lainnya.
- 2) Penelitian dapat dilakukan pada sampel yang lebih banyak.
- 3) Pengukuran kategori *presenteeism* dengan kuisioner SPS-6 lebih baik untuk digunakan pada karyawan yang pernah melakukan *presenteeism*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboagye, E. *et al.* (2019) 'Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace: Associations with Presenteeism and Absenteeism', *Journal of Occupational and*

- Environmental Medicine*, 61(11), pp. E438–E444. doi: 10.1097/JOM.0000000000001701.
- Annur Aini Al Alief, . (2021) ‘Hubungan Paparan Kebisingan, Beban Kerja Mental, Dan Faktor Individu Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di PT. Duraquipt Cemerlang Tahun 2021’.
- Aprilia, N. *et al.* (2020) ‘PRESENTTEEISM PADA GURU SEKOLAH DASAR: PERAN DUKUNGAN KEPALA SEKOLAH’, *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 9(3), pp. 367–376. doi: 10.33578/jpfkip.v9i3.7891.
- Bae, Y. H. (2021) ‘Exploratory Analysis of Related Factors with Absenteeism and Presenteeism on Workers: Using the Fourth Korea Working Condition Survey’, *International journal of environmental research and public health*, 18(21). doi: 10.3390/IJERPH182111214.
- Baeriswyl, S. *et al.* (2017) ‘How workload and coworker support relate to emotional exhaustion: The mediating role of sickness presenteeism’, *International Journal of Stress Management*, 24, pp. 52–73. doi: 10.1037/STR0000018.
- Bao, P. and Vo, T. (2021) ‘EMPLOYEES’ JOB SATISFACTION IN FINNISH STARTUPS’.
- Burton, W. N. *et al.* (2004) ‘The Association of Medical Conditions and Presenteeism’. doi: 10.1097/01.jom.0000126687.49652.44.
- Cooper, C. L. and Lu, L. (2016) ‘Presenteeism as a global phenomenon: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory’, *Cross Cultural and Strategic Management*, 23(2), pp. 216–231. doi: 10.1108/CCSM-09-2015-0106/FULL/XML.
- d’Errico, A. *et al.* (2013) ‘Low back pain and associated presenteeism among hospital nursing staff’, *Journal of Occupational Health*, 55(4), pp. 276–283. doi: 10.1539/JOH.12-0261-OA.
- Febriani Buranda, G. (2016) ‘Hubungan stres kerja dengan perilaku presenteeism perawat Rumah Sakit X Makassar’.
- Garrow, V. (2016) ‘Presenteeism A review of current thinking Institute for Employment Studies’.
- Gustafsson, K. *et al.* (2020) ‘Presenteeism, Psychosocial Working Conditions and Work Ability among Care Workers-A Cross-Sectional Swedish Population-Based Study’, *International journal of environmental research and public health*, 17(7). doi: 10.3390/IJERPH17072419.
- Hampson *et al.* (2017) *Mental health and employers: the case for investment*. London, England.
- Hemp, P. (2004) ‘Presenteeism: At Work—But Out of It’, *Harvard Business Review*, 82, pp. 49–58.
- Ho, T. C. F. *et al.* (2022) ‘WELL-BEING IN THE WORKPLACE: UNRAVELLING THE DETERMINANTS AND CONSEQUENCES OF WORK STRESS PRESENTTEEISM FROM

- THE PERSPECTIVE OF THE JOB DEMANDS-RESOURCES (JD-R) MODEL', *Xinan Jiaotong Daxue Xuebao/Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(3), pp. 1–13. doi: 10.35741/ISSN.0258-2724.57.3.1.
- Jung, S. W., Lee, J. H. and Lee, K. J. (2020) 'Assessing the Association Between Emotional Labor and Presenteeism Among Nurses in Korea: Cross-sectional Study Using the 4th Korean Working Conditions Survey', *Safety and Health at Work*, 11(1), pp. 103–108. doi: 10.1016/J.SHAW.2019.12.002.
- Kinman, G. (2019) 'Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management', *British medical bulletin*, 129(1), pp. 107–116. doi: 10.1093/BMB/LDY043.
- Kinman, G. and Wray, S. (2018) 'Presenteeism in academic employees—occupational and individual factors', *Occupational Medicine*, 68(1), pp. 46–50. doi: 10.1093/OCCMED/KQX191.
- kurnia Wati, kurnia, Heriyanto, H. and dina mellita, D. (2017) 'ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP STRES KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KECAMATAN BANYUASIN III PANGKALAN BALAI'.
- Li, Y. *et al.* (2019) 'The effect of presenteeism on productivity loss in nurses: The mediation of health and the moderation of general self-efficacy', *Frontiers in Psychology*, 10(JULY), p. 1745. doi: 10.3389/FPSYG.2019.01745/BIBTEX.
- Lohaus, D. and Röser, F. (2019) 'Millennials: sickness presenteeism and its correlates: a cross-sectional online survey', *BMJ Open*, 9(7), p. e026885. doi: 10.1136/BMJOPEN-2018-026885.
- Lu, L. and Cooper, C. L. (2022) 'Sickness Presenteeism as a Link between Long Working Hours and Employees' Outcomes: Intrinsic and Extrinsic Motivators as Resources', *International journal of environmental research and public health*, 19(4). doi: 10.3390/IJERPH19042179.
- Lu, L., Cooper, C. L. and Lin, H. Y. (2013) 'A cross-cultural examination of presenteeism and supervisory support', *Career Development International*, 18(5), pp. 440–456. doi: 10.1108/CDI-03-2013-0031.
- Lui, J. N. M., Andres, E. B. and Johnston, J. M. (2018) 'Presenteeism exposures and outcomes amongst hospital doctors and nurses: a systematic review', *BMC Health Services Research*, 18(1). doi: 10.1186/S12913-018-3789-Z.
- Luksyte, A. *et al.* (2022) 'Gender differences in the relationship between presenteeism and extra-role behaviors', *Journal of Organizational Behavior*. doi: 10.1002/JOB.2651.
- Machado De Campos Corrêa Silva, B., Bedin Zanatta, A. and Roberto De Lucca, S. (2017) 'Prevalence of presenteeism among workers of an industrial company Prevalência do presenteísmo em trabalhadores de uma indústria Presenteeism at a

- company', *Rev Bras Med Trab*, 15(3), pp. 236–279. doi: 10.5327/Z1679443520170011.
- Magalhães, S., Barbosa, J. and Borges, E. (2022) 'The relationship between presenteeism, quality of life and social support in higher education professionals: A cross-sectional path analysis', *PLOS ONE*, 17(4), p. e0267514. doi: 10.1371/JOURNAL.PONE.0267514
- Navarro, A. *et al.* (2018) 'Prevalence, associated factors and reasons for sickness presenteeism: a cross-sectional nationally representative study of salaried workers in Spain, 2016', *BMJ Open*, 8, p. 21212. doi: 10.1136/bmjopen-2017-021212.
- Quazi, H. (2013) *Presenteeism: The invisible cost to organizations*. Edited by H. Quazi. London: Palgrave Macmillan.
- de Santana Vilasboas Dantas, G. and Cardoso, J. P. (2020) 'Factors associated with presenteeism due to work-related musculoskeletal disorders', *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 18(2), p. 133. doi: 10.47626/1679-4435-2020-508.
- Vänni, K. J. *et al.* (2018) 'The Presenteeism Scale as a measure of productivity loss', *Occupational Medicine*, 68(8), pp. 512–518. doi: 10.1093/OCCMED/KQY124.
- Werapitiya, C., Opatha, H. H. D. N. P. and Fernando, R. L. (2015) 'Presenteeism: Its Importance, Conceptual Clarifications, and a Working Definition', *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/SSRN.2699782.
- Widera, E., Chang, A. and Chen, H. L. (2010) 'Presenteeism: A Public Health Hazard', *Journal of General Internal Medicine*, 25(11), p. 1244. doi: 10.1007/S11606-010-1422-X.
- Xi, X. *et al.* (2020) 'Evaluation of the association between presenteeism and perceived availability of social support among hospital doctors in Zhejiang, China', *BMC Health Services Research*, 20(1), pp. 1–11. doi: 10.1186/S12913-020-05438-5/TABLES/4.
- Yang, T., Zhu, M. and Xie, X. (2016) 'The determinants of presenteeism: A comprehensive investigation of stress-related factors at work, health, and individual factors among the aging workforce', *Journal of Occupational Health*, 58(1), pp. 25–35. doi: 10.1539/JOH.15-0114-OA.
- Yuliansyah, A. Y. (2022) *JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYER BRAND WITH TURNOVER INTENTION ON STARTUP EMPLOYEES*. Universitas Islam Indonesia.