

HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU, *JOB DEMAND*, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *PRESENTEEISM* KARYAWAN DI PT X TAHUN 2024

Salwa Salsabil

Abstrak

Presenteeism dapat berdampak pada pekerjaan, baik dari segi kualitas dan kuantitasnya. Kualitas kerja yang dimaksud mencakup kurangnya konsentrasi dalam bekerja dan penurunan performa kerja, sedangkan kuantitas kerja merujuk pada penurunan produktivitas serta peningkatan biaya yang dialokasikan, semuanya dapat berdampak pada kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan karakteristik individu, *job demand*, dan *job insecurity* terhadap *presenteeism* pada karyawan di PT X tahun 2024. Penelitian ini menggunakan desain studi *cross-sectional* dan data diolah dengan uji *chi-square* dengan menggunakan metode *purposive sampling* sebanyak 90 karyawan di PT X. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner *Stanford Presenteeism Scale-6*, *Job Demands–Resources (JDR)*, dan *job insecurity* yang dikemukakan oleh Hellgren. Hasil penelitian ini didapatkan 70 (77,8 %) karyawan mengalami *presenteeism* tinggi. Kesimpulan dari penelitian ini didapatkan variabel yang berhubungan dengan *presenteeism* adalah *job insecurity* dan jenis kelamin. Saran untuk perusahaan adalah meningkatkan komunikasi tentang kebijakan perusahaan, status pekerjaan, dan masa depan perusahaan.

Kata kunci: Kinerja, Kualitas dan kuantitas kerja, *Presenteeism*

THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, JOB DEMAND AND JOB INSECURITY TO EMPLOYEE PRESENTEEISM IN PT X IN 2024

Salwa Salsabil

Abstract

Presenteeism can impact work in terms of both quality and quantity. The quality of work includes a lack of concentration and a decrease in work performance, while the quantity of work refers to a decrease in productivity and an increase in allocated costs, all of which can affect organizational performance. This study aims to determine the relationship between individual characteristics, job demand, and job insecurity and presenteeism among employees at PT X in 2024. This research uses a cross-sectional study design, and the data is processed with the chi-square test using a purposive sampling method of 90 employees at PT X. The instruments used in this study include the Stanford Presenteeism Scale-6 questionnaire, the Job Demands-Resources (JDR) model, and the job insecurity scale proposed by Hellgren. The results of this study found that 70 (77.8%) employees experienced high presenteeism. The conclusion of this study is that the variables associated with presenteeism are job insecurity and gender. Suggestions for companies are to improve communication about company policies, job status, and the future of the company.

Keyword: Performance, Quality and quantity of work, Presenteeism