

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN REKAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN *PRESENTEEISM*

THE RELATIONSHIP BETWEEN COWORKER SUPPORT AND WORK STRESS WITH PRESENTEEISM

Rahmad Purnama & Riska Laelatul Sholeha

UIN Raden Intan Lampung

rahmadpurnama@radenintan.ac.id*, riskalaelatulsholeha1@gmail.com

ABSTRAK

Setiap instansi mempunyai harapan untuk berkembang pesat secara internal dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaan. Tingginya beban dan tuntutan kerja akan berdampak negatif pada performa kerja seseorang. Produktivitasnya menurun dikarenakan permasalahan kesehatan baik itu fisik maupun psikologis sehingga terjadi penurunan performa kerja bila dibanding ketika dalam kondisi sehat. Penurunan produktivitas serta kualitas kerja akan memicu terjadinya perilaku *presenteeism*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan rekan kerja dan stress kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarame, Bandar Lampung. Subjek penelitian ini sebanyak 37 pegawai menggunakan teknik sampling *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan yaitu skala *presenteeism* ($\alpha=0,891$), skala dukungan rekan kerja ($\alpha=0,896$), dan skala stres kerja ($\alpha=0,944$). Hasil analisis data menggunakan analisis regresi berganda, nilai koefisien korelasi (r) yang didapat adalah 0.691 dengan taraf signifikan $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara dukungan rekan kerja dan stress kerja dengan *presenteeism*.

Kata Kunci: *Presenteeism*, Dukungan Rekan Kerja, Stres Kerja, pegawai

ABSTRACT

Every organization has the hope for rapid development within the scope of its organization and create high performance in its field of work. The high workload and demands will have a negative impact on a person's work performance. Productivity decreases due to health problems both physical and psychological cause performance is below compared to when he is healthy. As a result of decreased work productivity and work quality, it triggers *presenteeism* behavior. This study aims to determine the relationship between coworker support and work stress with *presenteeism* in Sukarame sub-district office employees, Bandar Lampung. The subjects of this study were 37 employees using *purposive sampling* technique. The instruments used are *presenteeism* scale ($\alpha=0.891$), coworker support scale ($\alpha=0.896$), and work stress scale ($\alpha=0.944$). Based on the results of data analysis using multiple regression analysis methods, the correlation coefficient (r) value obtained is 0.691 with a significant level of $p = 0.000$ ($p < 0.01$). It is confirmed that there is a significant relationship between coworker support and work stress with *presenteeism*.

Keywords: *Presenteeism*, Coworker Support, Work Stress, employee

PENDAHULUAN

Setiap instansi mempunyai harapan bahwa suatu saat akan mengalami perkembangan yang pesat, oleh karena itu sangat diperlukan kinerja karyawan yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada suatu instansi. Oleh karena itu keberadaan suatu instansi baik dalam skala kecil maupun dalam skala besar tidak terlepas dari sumber daya manusia (Sembiring & Sitanggang, 2022). Aparatur sipil negara (ASN) merupakan aset sumber daya manusia pada pemerintahan negara Indonesia (Akbar & Soetjiningsih, 2023). Pegawai merupakan salah satu bagian dari aparatur sipil negara (ASN) yang mempunyai peranan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, baik pembangunan fisik maupun *non* fisik (Handayani, Suryono & Said., 2014).

Salah satu tugas aparatur sipil negara (ASN) adalah menjadi pelayan publik di pemerintahan pusat maupun daerah. Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik dalam pasal 1 angka 5 yaitu pelaksana pelayanan publik yang selanjutnya disebut pelaksana adalah pejabat, pegawai, petugas dan setiap orang yang bekerja didalam organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik, sehingga aparatur sipil negara dituntut optimal dalam melayani masyarakat. Menurut data Badan Kepegawaian Negara (BKN), jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus aktif pada Juni 2022 mengalami penurunan sebesar 0,1% dibandingkan Desember 2021 sekitar 3,99 dengan 34% bekerja pada instansi pemerintah pusat dan 77% bekerja pada pemerintah daerah (Badan Kepegawaian Negara, 2022).

Tingginya beban dan tuntutan kerja akan berdampak negatif pada performa kerja seseorang. Individu akan merasa tertekan sehingga menimbulkan berbagai permasalahan perilaku dan kesehatan yang dapat dialami oleh individu tersebut (Handoko, 2017). Ketika kondisi kesehatan tidak mendukung untuk bekerja, cuti sakit dan absen kerja biasanya menjadi pilihan untuk memulihkan kondisi kesehatan seperti semula. Namun, dikarenakan faktor tertentu seperti beban kerja yang tinggi dan menumpuknya tugas-tugas yang ditinggalkan ketika kembali bekerja membuat seseorang memilih untuk tetap masuk bekerja meskipun individu tersebut memiliki alasan yang cukup untuk mengambil cuti sakit dan absen kerja (Quazi, 2013). Kondisi seperti ini yang kemungkinan besar dapat mempengaruhi individu untuk melakukan *presenteeism*.

Presenteeism terjadi ketika seseorang datang bekerja namun tidak mampu melakukan tugasnya dengan maksimal dikarenakan gangguan kesehatan baik fisik atau psikologis (McGregor et al., 2016). Koopman et al., (2002) menyatakan bahwa *presenteeism* merupakan kondisi hadirnya seseorang di tempat kerja, namun produktivitasnya menurun disebabkan karena masalah kesehatan. *Presenteeism* dapat terjadi di berbagai sektor pekerjaan yang dalam proses kerjanya melibatkan pelayanan (Mahfuz et al., 2017). Aprilia (2021) menyatakan bahwa *presenteeism* dapat terjadi di berbagai sektor pekerjaan terutama di ranah pendidikan, perawatan dan petugas pelayanan publik yang memiliki *presenteeism* lebih tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Aronsson, Gustafsson dan Dallner (dalam Zaini dan Syarifah, 2018) yang menyatakan bahwa jika dilihat dari tingkat *presenteeism* yang terjadi pada pekerjaan dalam sektor pelayanan publik dan perawat sebesar 44% menempati kedudukan tertinggi kedua diantara pekerjaan lainnya.

Individu yang sedang sakit akan kesulitan menghasilkan kinerja yang sama baiknya dengan individu yang sehat karena seseorang yang sakit, baik itu sakit fisik maupun psikologisnya memerlukan lebih banyak waktu dan tenaga dalam menyelesaikan tugas (Chia dan Chu, 2017). Salah satu yang terkena dampaknya akibat terjadinya *presenteeism* yaitu kerugian ekonomi. *The Centre for International Economics* (CIE, 2016) memperkirakan sekitar \$34 miliar dollar per tahun hilang dalam produktivitas ekonomi Australia akibat *presenteeism*. Pada tahun 2020 Deloitte juga menerbitkan laporan yang memperkirakan bahwa kerugian pada pengusaha Inggris akibat *presenteeism* sekitar £26,6 miliar - £29,3 miliar per tahun, kerugian tersebut lebih besar dibandingkan dengan kerugian yang terjadi pada *absenteeism* sekitar £6.8 miliar (Deloitte, 2020).

Seringnya individu melakukan *presenteeism* di latar belakang oleh berbagai macam faktor tertentu. Menurut Koopman et al., (2002) faktor yang dapat mempengaruhi individu melakukan *presenteeism* yaitu ada faktor sosio demografi, faktor pribadi, serta faktor organisasi. Alasan individu memilih tetap pergi bekerja meski dalam kondisi sakit salah satunya didukung oleh faktor organisasi salah satunya seperti dukungan rekan kerja (Gosselin, Lemyre dan Corneil, 2013). Sarafino dan Smith (2017) menyatakan bahwa dukungan rekan kerja atau *coworker support* merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh orang lain untuk memberikan dukungan pada individu lain. Adanya dukungan positif yang berasal dari rekan kerja akan membantu individu dalam mengatasi masalah terkait pekerjaan dan mampu mengurangi kelelahan serta meningkatkan lingkungan kerja dan

kepuasan kerja (Yang et al., 2015).

McGregor et al., (2016) menyatakan bahwa adanya dukungan sosial yang bersumber dari keluarga, rekan kerja dan pimpinan yang baik bagi individu dalam memberikan timbal balik yang positif, merasa dihargai atas usaha yang dilakukan, sampai pada akhirnya terbentuk motivasi yang tinggi untuk mengerjakan tugas pekerjaannya dengan baik. Perilaku *presenteeism* dapat dikurangi karena individu mampu menjaga kestabilan produktivitas kerja saat kondisi sakit. Dukungan yang di peroleh seseorang akan memberikan dorongan semangat, perhatian, penghargaan, bantuan ataupun kasih sayang sehingga seorang pegawai tersebut memiliki pandangan yang positif mengenai dirinya dan lingkungan kerjanya sehingga pegawai tersebut termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan adanya dukungan sosial (Rahama & Izzati, 2021).

Selain dukungan sosial rekan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *presenteeism* yaitu stress kerja. Masalah stres kerja di dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor yang penting diamati sejak adanya tuntutan di dalam pekerjaan (Pebrianti, 2020). Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasa mengancam kesehatan seseorang yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern. Seseorang dapat merasa stres jika terlalu banyak pekerjaan, tidak memahami pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Jum'ati & Wusma, 2013).

Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan seseorang seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas di tempat kerja (Sari dan Oktariani, 2021). *The Health and Safety Executive* (HSE) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan dan tuntutan yang berlebihan yang dibebankan pada seseorang di luar kemampuannya (Stranks, 2005). Cartwright dan Cooper (2002) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan yang dialami individu ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kemampuan yang ada pada individu tersebut. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana individu dihadapkan suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan kondisi pribadi seseorang. Stres kerja mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik (Robbins dan Judge, 2012). Stres kerja menyebabkan ketegangan dalam organisasi seperti ketidakhadiran, penurunan produktivitas, peningkatan angka cedera dan *turnover* seseorang (Herlina, 2019). Berdasarkan penjabaran diatas, peneliti ingin mengetahui hubungan dukungan rekan kerja dan stres kerja dengan *presenteeism*.

METODE PENELITIAN

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 42 pegawai di kantor kecamatan Sukarama, Bandar Lampung. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 pegawai PNS di kantor kecamatan Sukarama, Bandar Lampung. Sampel diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria adalah Pegawai dengan status ASN (PNS/PPPK), Lama bekerja Kerja minimal 1 tahun, Usia responden diantara 20-50 Tahun.

Data diperoleh menggunakan kuesioner yang diberikan kepada subjek penelitian yang diakses secara daring menggunakan *google form*. Kuesioner yang diajukan dalam bentuk model skala *likert* yang terdiri atas pertanyaan *favorable* dan *unfavorable* dengan menggunakan *try out* terpakai. Terdapat tiga skala yang digunakan dalam kuesioner ini yaitu skala *presenteeism*, skala dukungan rekan kerja dan skala stres kerja. Skala *presenteeism* yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi dari skala *stanford presenteeism scale* oleh Koopman et al., (2002) yang terdiri dari 25 aitem, Skala dukungan rekan kerja disusun oleh peneliti sendiri yang merujuk pada aspek dukungan rekan kerja oleh Sarafino dan Smith (2011) yang terdiri dari 30 aitem, Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari skala *ASSET an organisational stress screening tool* oleh Cartwright dan Cooper (2002) yang terdiri dari 49 aitem.

Data skala tersebut diuji validitasnya menggunakan teknik *corrected item-total correlation* dengan batasan $\geq 0,30$, Reliabilitas skala dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Untuk menguji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji syarat berupa uji normalitas dengan nilai dengan nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* $>0,05$ dan uji linieritas dengan nilai signifikansi *Deviation from Linierity* $>0,05$.

HASIL PENELITIAN

Hasil data dari instrumen *presenteeism*, dukungan rekan kerja, dan stress kerja yang disebar kepada pegawai kantor kecamatan Sukarama, Bandar Lampung sebanyak 37 orang yang kemudian dilakukan scoring. Data yang didapat dielaborasi dengan mengaplikasikan uji statistik dan dirincikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Item	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Presenteeism</i>	23	46	90	62.97	8.84	23	92	57.5	11.5
Dukungan rekan kerja	26	67	99	84.89	9.24	26	104	65	13
Stress kerja	44	87	174	114.59	18.85	44	176	110	22

Setelah dilakukannya deskripsi penelitian, peneliti melakukan kategorisasi. Dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa tingkat *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarame didapatkan hasil kategori sedang dengan presentase 73%, tingkat variabel dukungan rekan kerja pada pegawai kantor kecamatan Sukarame didapatkan hasil presentase 71%, tingkat variabel stres kerja dengan presentase 76%.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel

Variabel	Kategorisasi	Rentan skor	F	presentase
<i>Presenteeism</i>	Tinggi	$72 \leq X$	3	8%
	Sedang	$54 \leq X < 72$	27	73%
	Rendah	$X < 54$	7	19%
Dukungan rekan kerja	Tinggi	$94 \leq X$	8	25%
	Sedang	$76 \leq X < 94$	23	71%
	Rendah	$X < 76$	6	4%
Stress kerja	Tinggi	$133 \leq X$	5	13%
	Sedang	$95 \leq X < 133$	28	76%
	Rendah	$X < 95$	4	11%

Hasil uji normalitas diperoleh taraf signifikan (*sig*) untuk variabel *presenteeism* sebesar 0,099, variabel dukungan rekan kerja sebesar 0,096, dan variabel stress kerja sebesar 0,138. Nilai signifikansi dari ketiga variable $> 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

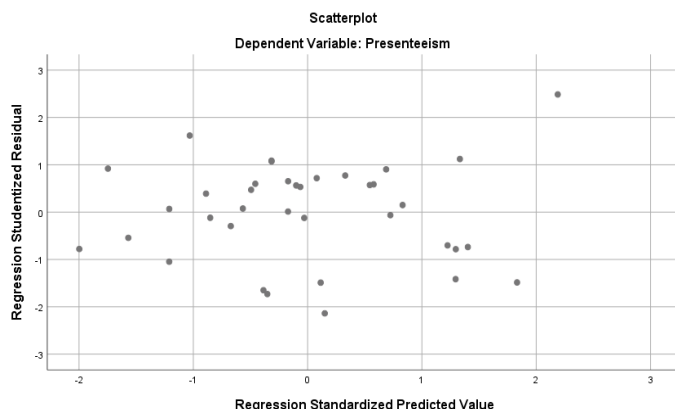
Variabel	Mean	SD	K-SZ	Taraf Signifikan	Ket
<i>Presenteeism</i>	62.97	8.84	0.132	0.099	Normal
Dukungan rekan kerja	84.89	9.24	0.133	0.096	Normal
Stress kerja	114.59	18.85	0.127	0.138	Normal

Pada uji linieritas diperoleh taraf signifikan (*sig*) untuk variabel dukungan rekan kerja dengan *presenteeism* sebesar 0,910 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel dukungan rekan kerja dengan *presenteeism*, dan variabel stress kerja dengan *presenteeism* sebesar 0,493 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel stress kerja dengan *presenteeism*.

Tabel 4. Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from linierity</i> (F)	Taraf signifikan	Ket
<i>Presenteeism</i> * dukungan rekan kerja	0.527	0.910	Linier
<i>Presenteeism</i> * stress kerja	1.051	0.493	Linier

Pada uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik didalamnya menyebar dan tidak bercorak membentuk pola tertentu. Titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Pada uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *collinierity tolerance* variabel dukungan rekan kerja (X1) dan stress kerja (X2) = 0.99 > 0.10, selain itu nilai *statistic VIF* = 1.014 < 10.00 sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

	<i>collinierity tolerance</i>	<i>statistic VIF</i>
Dukungan rekan kerja	0.99	1.014
Stress kerja	0.99	1.014

Pada uji hipotesis pertama diketahui bahwa koefisien korelasi (r_{x_1y}) = -0.513 dengan nilai sig. 0.001 ($p < 0.01$), yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan rekan kerja dan *presenteeism*. Hal ini menunjukkan bahwa uji hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima.

Tabel 6. Uji Hipotesis Pertama

Variabel	R	Sig.	Keterangan
X_1*Y	-0.513	0.001	Negatif signifikan

Pada uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien korelasi (r_{x_2y}) = 0.520 dengan nilai sig. 0.001 ($p < 0.01$), yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *presenteeism*. Hal ini menunjukkan bahwa uji hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima.

Tabel 7. Uji Hipotesis Kedua

Variabel	R	Sig.	Keterangan
X_2*Y	0.520	0.001	Positif Signifikan

Pada uji hipotesis ketiga diketahui bahwa nilai koefisien $R = 0.691$ dan nilai $F = 15.508$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.01$), sehingga dapat diartikan bahwa ada hubungan antara dukungan rekan kerja dan stress kerja dengan *presenteeism* pada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa uji hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima.

Tabel 8. Uji Hipotesis Ketiga

Model	R	R Square	F Change	Sig. F Change
1	0.691	0.477	15.508	0.000

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 9 dibawah, dapat diartikan bahwa nilai 75.106 menggambarkan jika dukungan rekan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) sama dengan nol maka nilai *presenteeism* (Y) adalah 75.106. Koefisien regresi dukungan rekan kerja sebesar -0.438, artinya setiap nilai dukungan rekan kerja bertambah satu maka akan memberikan penurunan *presenteeism* sebesar -0.438 begitu pula sebaliknya. Selain itu, koefisien regresi stres kerja sebesar 0.219, artinya setiap nilai stres kerja bertambah satu maka akan meningkatkan nilai *presenteeism* sebanyak 0.219 begitu pula sebaliknya.

Tabel 9. *Persamaan Regresi Berganda*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>
1 (<i>constant</i>)	75.106	12.865	
Dukungan rekan kerja	-0.438	0.120	-0.458
Stres kerja	0.219	0.059	0.466

DISKUSI

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis berganda guna melihat adakah hubungan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja dengan *presenteeism*. Peneliti menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows*, populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 pegawai dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* dengan kriteria Lama bekerja minimal 1 tahun, Usia 20-50 tahun, dan status kepegawaian yaitu ASN (PNS/ PPPK). Subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai kantor kecamatan Sukarame, Bandar Lampung.

Terdapat tiga pengkategorian dalam penelitian ini yakni tinggi, sedang dan rendah. Pada variabel *presenteeism* respon dalam kategori sedang lebih mendominasi yaitu sebanyak 73% responden atau sebanyak 27 orang pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan perilaku *presenteeism* dalam kategori sedang. Hal ini menandakan bahwa adanya tuntutan pekerjaan cukup tinggi selama mereka bekerja. Pada kategori dukungan rekan kerja responden dengan kategori sedang dengan persentase 71% atau sebanyak 23 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya sehingga mejadikan individu terbantu untuk memahami situasi dan mencari solusi dari permasalahan atau tindakan yang akan diambil. Pada kategori stres kerja responden dengan kategori sedang persentase 76% atau sebanyak 26 orang. Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden merasa adanya ketidakpuasan dalam masalah pekerjaan serta merasa bosan dalam lingkungan bekerja sehingga menimbulkan stres dalam bekerja.

Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini yaitu, hipotesis pertama diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan rekan kerja dengan *presenteeism* pada pegawai dengan nilai koefisien korelasi (r_{x1y}) = -0.513 dengan nilai sig. 0.001 ($p < 0.01$) yang artinya hipotesis ini dapat diterima. Dukungan rekan kerja memberikan sumbangan efektif (SE) terhadap *presenteeism* sebesar 23.5%. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja maka semakin rendah

presenteeism pada pegawai.

Dukungan rekan kerja menurut Sarafino dan Smith (2017) yaitu sebuah tindakan yang dilakukan oleh orang lain untuk memberikan dukungan pada individu lain. Adanya dukungan positif yang berasal dari rekan kerja akan membantu individu dalam mengatasi masalah terkait pekerjaan dan mampu mengurangi kelelahan serta meningkatkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Yang et al., 2015). Pendapat tersebut searah dengan hasil penelitian ini bahwa bahwa terdapat hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *presenteeism*.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Muhamad Taufik (2019) dengan judul “hubungan antara *coworker support* dan *presenteeism* pada perawat di rumah sakit umum haji Surabaya”. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *coworker support* (dukungan rekan kerja) dengan *presenteeism* pada perawat di rumah sakit umum haji Surabaya. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan, kedua penelitian ini memperoleh hasil yang menunjukkan hubungan negatif signifikan antara dukungan rekan kerja dengan *presenteeism*. Sehingga, semakin tinggi *coworker support* maka semakin rendah *presenteeism* yang dialami, begitu pula sebaliknya.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarame, Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji hipotesis di peroleh koefisien korelasi (r_{x_2y}) = 0.520 dengan nilai sig. 0.001 ($p < 0.01$) yang artinya hipotesis ini dapat diterimastres kerja memberikan sumbangan efektif (SE) terhadap *presenteeism* sebesar 24.2%. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *presenteeism*.

Cartwright dan Cooper (2002) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan yang dialami individu ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kemampuan yang ada pada individu tersebut. Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan seseorang seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas di tempat kerja (Sari dan Oktariani, 2021). Pendapat tersebut searah dengan hasil penelitian ini bahwa bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan *presenteeism*.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Buranda, Jufri dan Indahari (2018) yang berjudul “hubungan stress kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat rumah sakit x makassar”. Hasil penelitian tersebut

terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *presenteeism* pada perawat rumah sakit x makassar. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan, kedua penelitian ini memperoleh hasil yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *presenteeism*. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat *presenteeism* yang dialami.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja dengan *presenteeism* dengan $R = 0.691$ dan nilai $F = 15.508$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.01$) serta sumbangan efektif (SE) sebesar 47.7% sedangkan 52.3% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini. Oleh sebab itu hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini di terima, sehingga nilai diatas menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja maka secara negatif dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap *presenteeism*. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa seseorang yang semakin tinggi stress kerja maka semakin maka secara positif dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap *presenteeism*.

Presenteeism menurut Koopman et al., (2002) yaitu sebagai kondisi kehadiran individu di tempat kerja, tetapi terjadi penurunan produktivitas kerja serta kualitas kerja yang tidak sebaik pada saat kondisi sehat dikarenakan adanya gangguan kesehatan. Perilaku *presenteeism* muncul karena adanya faktor kesehatan, termasuk beberapa penyakit fisik, stres dan depresi (Buranda, Jufri dan Indaharani, 2018) dan faktor lingkungan kerja termasuk kepastian kerja, tuntutan kerja dan dukungan sosial (Krpalek, Meredith dan Zivania, 2014). Penelitian ini menunjukkan arah yang sama dengan pendapat bahwa dukungan rekan kerja dan stres kerja memiliki hubungan dengan *presenteeism*.

Dari ketiga hipotesis tersebut, di peroleh hasil jika stres kerja mempengaruhi *presenteeism* lebih besar dibanding dukungan rekan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai sumbangan efektif (SE) stres kerja lebih tinggi dibandingkan dukungan rekan kerja yaitu 24.2%, sedangkan nilai sumbangan efektif (SE) dukungan rekan kerja yaitu 23.5%.

Tingginya *presenteeism* pada pegawai memicu menurunnya kondisi kesehatan dan akan menjadi kebiasaan untuk melakukan *presenteeism* dalam jangka panjang sehingga akan berpengaruh pada penurunan kualitas kerja sehingga pegawai cenderung untuk melakukan kesalahan dalam bekerja. Stres kerja yang tinggi juga dapat menumbulkan penurunan produktivitas sehingga terjadi perilaku *presenteeism*. Dukungan rekan kerja

yang tinggi akan menciptakan rasa motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mengurangi perilaku *presenteeism* (Zaini, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menguji hubungan dukungan rekan kerja dengan *presenteeism* menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarama, Bandar Lampung. Hal ini berarti jika dukungan rekan kerja meningkat maka *presenteeism* pada pegawai akan menurun dan sebaliknya jika dukungan rekan kerja menurun maka *presenteeism* pada pegawai akan meningkat. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menguji hubungan stress kerja dengan *presenteeism* menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarama, Bandar Lampung. Hal ini berarti jika stress kerja meningkat maka *presenteeism* pada pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya jika stress kerja menurun maka *presenteeism* pada pegawai juga akan menurun. Hasil pengujian hubungan dukungan rekan kerja dan stress kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarama, Bandar Lampung menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dan stress kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarama, Bandar Lampung.

Implikasi untuk subjek penelitian diharapkan untuk dapat mengambil informasi didalam penelitian agar meningkatkan pemahaman mengenai pandangan terhadap *presenteeism*. Pegawai juga diharapkan dapat memiliki lingkungan kerja yang baik, terutama dengan rekan kerja sehingga individu akan saling menghargai, dan tolong menolong yang akan menciptakan rasa motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mengurangi perilaku *presenteeism*. Saran untuk instansi diharapkan memiliki kesadaran mengenai dampak *presenteeism* pada kualitas pelayanan di kantor kecamatan Sukarama, Bandar Lampung. Selain itu instansi juga dapat memberikan intervensi berupa dukungan dengan cara melakukan evaluasi setiap bulan, memberikan teguran bagi pegawai yang sering menunda pekerjaan, menghargai dan menciptakan keadilan prosedural untuk pegawai.

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat variabel lainnya yang mempengaruhi *presenteeism* agar kajian mengenai *presenteeism* bisa semakin luas,

mengingat masih sedikit kajian mengenai *presenteeism* terutama di Indonesia, seperti *job insecurity*, *job demand*, budaya organisasi dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. T., & Soetjiningsih, C. H. (2023). Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan dengan Burnout Pada Aparatur Sipil Negara. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 814–822. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.436>
- Aprilia, N. (2021). *Presenteeism* Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ecopsy*, 8(1), 52. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.02.005>
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara : Juni 2022*. Badan Kepegawaian Negara.
- Buranda, G. F., Jufri, M., & Indahari, N. A. (2018). Hubungan Stress Kerja Dengan Perilaku Presenteeism Perawat Rumah Sakit X Makassar. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(April).
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (2002). ASSET: An organisational stress screening tool-The management guide. In *Manchester, UK: Robertson/Cooper Ltd.*
- Centre for International Economics. (2016). The Economic Value Of Pathology: Achieving Better Health, and a Better Use Of Health Resources. *The Economic Value of Pathology: Achieving Better Health, and a Better Use of Health Resources*. http://www.thecie.com.au/wp-content/uploads/2016/04/Economic-value-of-pathology_-Final-Report-April-2016.pdf
- Chia, Y. M., & Chu, M. J. T. (2017). Presenteeism of hotel employees: interaction effects of empowerment and hardiness. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(10), 2592–2609. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2016-0107>
- Deloitte. (2020). Mental health and Employers: Refreshing the Case For Investment. *Deloitte Monitor*, 60. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/public-sector/deloitte-uk-mental-health-employers-monitor-deloitte-oct-2017.pdf> <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/public-sector/deloitte-uk-mental-health-employers-monitor-deloitte-oct-2017.pdf>
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75–86. <https://doi.org/10.1037/a0030932>
- Handayani, W. T., Suryono, A., & Said, A. (2014). Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pegawai Negeri Sipil (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(5), 824–828. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnaltin/article/view/34744>
- Handoko, P. (2017). Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Dukungan Sosial Terhadap Presenteeism dengan Variabel Burnout sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1–13.
- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Jum’ati, N., & Wusma, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2), 1–17.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism

- Scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14–20.
- Krpalek, D., Meredith, P., & Ziviani, J. (2014). Investigating Mediated Pathways Between Adult Attachment Patterns and Reported Rates of Absenteeism and Presenteeism. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 29(4), 259–280. <https://doi.org/10.1080/15555240.2014.956928>
- Mahfuz, S., Sulaiman, W. S. W., Omar, F., & Zamani, Z. A. (2017). Pengaruh Faktor Pekerjaan Terhadap Presenteeism (Influence of Job Factors Towards Presenteeism). *Jurnal Psikologi Malaysia*, 31(3), 31–42.
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A Job Demands - Resources Approach To Presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 402–418.
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 648. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5570>
- Quazi, H. (2013). Presenteeism: The invisible cost to organizations. In *Presenteeism: The Invisible Cost to Organizations*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/9781137275677>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi Organisasi*, 8(7).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Organizational Behavior. In *Pearson College Div* (15th ed.).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. In *Pearson Education Limited* (17th ed.).
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). Health Psychology: Biopsychosocial Interactions. In *WILEY* (7th ed.). WILEY.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2017). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (9th ed.). WILEY.
- Sari, N., & Oktariani. (2021). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Karyawan Di PT. Karya Delka Maritim Medan. *Jurnal FPSi*, 2(1), 57–61.
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 22(1), 52–68.
- Stranks, J. (2005). Stress at Work : Management and Prevention. In *Elsevier Butterworth-Heinemann publications*.
- Yang, T., Shen, Y. M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L. C. (2015). Effects Of Co-Worker And Supervisor Support On Job Stress And Presenteeism In An Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(72), 1–15.
- Zaini, R. P., & Syarifah, D. (2018). Hubungan Job Demands Dengan Presenteeism Pada Guru. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(1993), 50–59.