

Presenteeism pada Guru Sekolah Dasar

Presenteeism among Primary School Teachers

Nugraini Aprilia

Program Studi Magister Psikologi Profesi, Universitas Airlangga, Jl. Airlangga 4-6, Kampus B Universitas Airlangga, Surabaya, 60286, Indonesia

ABSTRAK

Keterikatan yang terjalin antara guru sekolah dasar dengan siswa menyebabkan rendahnya keinginan para guru sekolah dasar untuk tidak bekerja saat mengalami masalah kesehatan atau kelelahan kerja. Keterikatan tersebut mendorong tingginya prevalensi *presenteeism* dengan banyak konsekuensi negatif yang mengikutinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *task significance*, *perceived supervisor support*, dan *conscientiousness* terhadap *presenteeism* Guru Sekolah Dasar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Dasar di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 177 Guru Sekolah Dasar. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Pada penelitian ini *presenteeism* sebagai sebuah takaran produktivitas ketika bekerja dalam kondisi sakit diukur dengan menggunakan *Work Limitation Questionnaire*, sementara *task significance* diukur menggunakan *Job Diagnostic Survey*, *perceived supervisor support* diukur menggunakan *sub-perceived supervisor support scale*, dan dimensi *conscientiousness* diukur menggunakan *The Big Five Inventory*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil analisis data menemukan bahwa terdapat pengaruh *task significance*, *perceived supervisor support*, dan *conscientiousness* secara simultan terhadap *presenteeism* guru sekolah dasar.

Kata kunci: *Conscientiousness*, Persepsi Dukungan Atasan, *Presenteeism*, Signifikansi Tugas.

ABSTRACT

The strong bonding between primary school teachers and their students leads to teachers' lack of desire to not go to work when dealing with health problems or fatigue. Such strong bonding prompt higher presenteeism prevalence with many negative consequences. The study aims to determine whether there is an effect of task significance, perceived supervisor support, and conscientiousness on the elementary school teachers' presenteeism. This research uses quantitative methods. The population in this study were Elementary School Teachers in the Province of Bangka Belitung Islands. Respondents in this study were 177 elementary school teachers. The measuring instrument used in this research is the Likert scale. In this study, presenteeism as a measure of productivity loss when working in sick conditions was measured using the Work Limitation Questionnaire, while task significance was measured using the Job Diagnostic Survey, perceived supervisor support was measured using the sub-perceived supervisor support scale, and conscientiousness dimensions were measured using The Big Five Inventory. The data analysis in this study using multiple regression analysis with the IBM SPSS program. The data analysis results found a simultaneous effect of task significance, perceived supervisor support, and conscientiousness on primary school teachers' presenteeism.

Keywords: Conscientiousness, Perceived Supervisor Support, Presenteeism, Task Significance.

Korespondensi:
Nugraini Aprilia
nugraini.aprilia-
2017@student.unair.ac.id

Masuk: 14 Maret 2020
Diterima: 02 Maret 2021
Terbit: 30 April 2021

Sitasi:
Aprilia, N. (2021). *Presenteeism*
pada Guru Sekolah Dasar.
Jurnal Ecopsy, 8(1), 52-65.
[http://doi.org/10.20527/ecopsy.
2021.02.005](http://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.02.005)

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan aset berharga untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Masalah kesehatan yang diderita oleh seseorang dapat merugikan orang yang bersangkutan hingga organisasi/instansi/perusahaan di mana orang tersebut bekerja. Hasil analisis primer oleh Bialowolski, McNeely, VanderWeele dan Bialowolski menunjukkan bahwa distraksi yang disebabkan saat bekerja sakit memberikan kontribusi terhadap *loss of productivity* tahunan perusahaan hingga 93,6% (Bialowolski et al., 2020).

Ketika dihadapkan dengan kondisi kesehatan yang tidak memadai untuk bekerja, cuti sakit biasanya menjadi pilihan yang bijaksana demi memulihkan kondisi kesehatan. Namun demikian, 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 orang tersebut memiliki alasan yang cukup untuk mengambil cuti sakit dan absen kerja. Kondisi tersebut dinamakan sebagai *sickness presenteeism* (Quazi, 2013).

Sekilas *presenteeism* tampak sebagai komitmen ekstra seseorang terhadap pekerjaannya sehingga pada kondisi kesehatan yang bermasalah sekali pun, pilihan untuk absen bekerja tidak digunakan. Akan tetapi, perilaku seseorang menempatkan pekerjaan sebagai hal yang lebih penting dari kondisi kesehatannya ternyata dapat merugikan organisasi/instansi/perusahaan tempat orang tersebut bekerja. RAND Corporation (2015) melaporkan bahwa organisasi tidak hanya harus mengeluarkan biaya yang besar karena absensi, namun juga karena *presenteeism*. Center for Mental Health (2011) bahkan menemukan setidaknya biaya yang dikeluarkan oleh organisasi setiap tahunnya akibat *presenteeism* mencapai £15 M. Besarnya biaya tersebut harus ditanggung oleh organisasi karena *presenteeism* cenderung lebih sulit dikenali dibandingkan dengan *absenteeism*, sehingga

indirect cost yang diakibatkan oleh *presenteeism* tersebut cukup signifikan.

Kerugian yang ditanggung oleh organisasi terkait dengan *loss of productivity* yang melekat pada *presenteeism*. Roe (2003, dalam Demerouti et al., 2009) dan Lack (2011) menjelaskan bahwa *loss of productivity* yang diakibatkan oleh *presenteeism* terjadi pada pelaku *presenteeism* karena saat mengalami masalah kesehatan ia tidak mampu menghasilkan produktivitas yang setara dengan produktivitasnya saat sehat. Selain itu, produktivitas rekan kerja atau kelompok juga dapat terganggu untuk menutup gap produktivitas yang terjadi akibat *presenteeism* anggotanya. Lebih parah, untuk kasus yang lebih ekstrim, produktivitas organisasi menjadi terganggu karena pelaku *presenteeism* menularkan penyakit kepada anggota organisasi yang sehat saat memutuskan untuk melakukan *presenteeism*. Selain terkait dengan produktivitas, kondisi sakit yang semakin parah akibat tetap memilih masuk bekerja akan membebani organisasi dengan biaya kesehatan yang lebih besar. Lack (2011) juga menjelaskan bahwa *presenteeism* dapat membuka peluang terjadinya kecelakaan kerja yang membahayakan pelaku *presenteeism*, bahkan orang lain. Selain itu, Lack (2011) juga menjelaskan bahwa *presenteeism* juga dapat mengganggu kualitas layanan pada sektor pekerjaan pelayanan.

Loss of productivity akibat *presenteeism* di Indonesia diperkirakan akan mengalami persentase peningkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan negara-negara lainnya di Asia Tenggara seperti Malaysia, Singapura, dan Filipina. Rasmussen et al., (2016) menemukan bahwa *economic cost* akibat penurunan produktivitas akibat *absenteeism* dan *presenteeism* di Indonesia diperkirakan meningkat dari 1,9% di tahun 2019 menjadi 2,4% ditahun 2030. Prediksi tersebut mengindikasikan perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai isu *presenteeism* untuk menemukan solusi terbaik dalam menanggulangi *presenteeism* di Indonesia.

Tipe pekerjaan memiliki hubungan dengan prevalensi *presenteeism*. *Presenteeism* biasanya ditemukan pada pekerjaan yang memiliki *attendance pressure* dengan *adjustment latitude* yang rendah (Cooper et al., 2009). Dengan kondisi tersebut *presenteeism* dianggap sebagai pilihan terbaik saat mengalami masalah kesehatan. Pekerjaan-pekerjaan pada sektor layanan atau pekerjaan-pekerjaan pada *Human Service Organization* (HSO) ditemukan memiliki prevalensi *presenteeism* yang tinggi (Aronsson et al., 2000). Pekerjaan-pekerjaan pada HSO memiliki tugas pekerjaan seperti merawat, membantu, memberikan instruksi, dan memberikan layanan kepada orang lain menimbulkan keterikatan yang erat dengan penerima layanan (Aronsson et al., 2000). Dengan keterikatan yang demikian memberikan layanan terbaik kepada penerima layanan dinilai lebih penting saat mengalami masalah kesehatan yang kemudian berbuah tingginya *presenteeism* di kalangan *human service workers*.

Diantara pekerjaan-pekerjaan HSO, pekerjaan sebagai pendidik pada jenjang pendidikan anak usia dini dan pendidikan dasar menempati urutan prevalensi *presenteeism* tertinggi (46%). Keterikatan dengan penerima layanan yang memiliki karakteristik muda (yang masih memerlukan bantuan dan pendampingan) dan tergantung membuat rendahnya keinginan para guru sekolah dasar untuk absen ketika mengalami masalah kesehatan atau kelelahan kerja. Namun kemudian rendahnya keinginan tersebut malah menyuburkan terjadinya *presenteeism* (Aronsson et al., 2000).

Keterikatan dengan para siswa sebagai penerima layanan yang harus dilayani dengan seoptimal mungkin bukan satu-satunya alasan mengapa prevalensi *presenteeism* di kalangan guru sekolah dasar menempati urutan tertinggi. Kondisi perbandingan jumlah guru dan kepala sekolah dengan jumlah kelas membuat keputusan untuk cuti sakit saat mengalami masalah kesehatan adalah pilihan yang berat. Pada Provinsi Kepulauan Bangka Belitung,

perbandingan jumlah guru dan kepala sekolah dengan jumlah kelas adalah 1:1 (Kemendikbud RI, 2019). Akibatnya, tidak tersedia guru pengganti apabila seorang guru tidak masuk bekerja. Pada umumnya di lapangan, ketika terdapat guru yang tidak masuk bekerja karena suatu hal, guru lainnya di sekolah yang sama akan menggantikan sementara dengan memberikan penugasan kepada kelas yang ditinggalkan. Namun hal tersebut kemudian berdampak pada kualitas atau produktivitas guru pengganti tersebut pada kelasnya sendiri atau kelas yang menjadi tanggung jawabnya. Mengacu pada penjelasan Roe (2003, dalam Demerouti et al., 2009) dan Lack (2011) guru pengganti tersebut tidak maksimal dalam memfasilitasi pengalaman belajar di kelasnya sendiri akibat mengemban tanggung jawab lebih guna membantu guru yang cuti sakit.

Guru merupakan profesi yang mulia sehingga *tagline* pahlawan tanpa tanda jasa melekat pada guru. Tugas guru, sebagaimana Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dengan tujuan utama untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan, tuntutan guru untuk memfasilitasi pengalaman belajar terbaik dan berkualitas amatlah besar. Di sisi lain, terdapat pula tuntutan lainnya yang berasal dari peran ganda mereka sebagai pasangan, sebagai ayah, sebagai ibu, bahkan sebagai anak di rumah. Konflik peran tak jarang terjadi ketika keseimbangan antara dua peran berbeda tersebut tidak dapat dicapai. Johns (2011) juga menemukan bahwa besarnya *productivity loss* akibat *presenteeism* terjadi pada mereka yang mengalami *work-family conflict*. Sehingga *work-family conflict* juga dapat menjelaskan tingginya prevalensi *presenteeism* pada guru sekolah dasar.

Presenteeism pada guru sekolah dasar dapat mempengaruhi produktivitas guru dalam hal memberikan layanan terbaik dan berkualitas dalam memfasilitasi pengalaman belajar siswa. Oleh karena itu pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi

presenteeism perlu untuk ditelaah lebih lanjut guna memberikan solusi terbaik bagi guru sebagai individu, dan sekolah sebagai institusi penyelenggara pendidikan sehingga meminimalisir dampak negatif dari *presenteeism*.

Adapun berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi *presenteeism* dibedakan menjadi tiga jenis faktor (Quazi, 2013). Faktor-faktor yang dimaksud adalah *job-related factors*, *work-related factors*, dan *personal factors*. Sebagai salah satu *job-related factors* *job characteristics* yang dirancang dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk mengungguli diri mereka sendiri (Gagne et al., 1997 dalam Ma. et al, 2018). Model tradisional *job characteristics* memfokuskan pada peran dimensi pekerjaan tertentu dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan (Hackman & Oldham, 1976). *Job characteristics* tersebut akan membangkitkan kondisi psikologi berupa kebermaknaan pekerjaan yang dialami, tanggung jawab atas hasil pekerjaan yang diemban, dan pengetahuan tentang hasil nyata dari aktivitas kerja. Kondisi-kondisi psikologis tersebut tidak hanya akan meningkatkan motivasi intrinsik, kualitas kinerja dan kepuasan terhadap pekerjaan juga akan meningkat. Sementara di sisi lain, angka *absenteeism* dan *turnover* menurun (Hackman & Oldham, 1974). *Task significance* sebagai salah satu *job characteristics* secara jelas menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan memiliki motivasi sosial yang signifikan terhadap kehidupan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Berdasarkan Johns (2011) motivasi sosial yang dibangkitkan dari *task significance* menimbulkan perasaan berkewajiban secara sosial yang mungkin menyebabkan seseorang tetap masuk kerja meskipun sedang sakit. Karyawan mempersepsikan tugas pekerjaan mereka sebagai tugas yang penting sehingga mendorong terjadinya *presenteeism* (Johns, 2011). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh McKevitt et al. (1997) juga menemukan adanya pengaruh positif pada tingginya *task significance* suatu pekerjaan dengan tingkat *presenteeism* (Quazi, 2013). Millette dan

Gagne (2008, dalam Ma et al, 2018) menjelaskan bahwa pekerjaan dengan tugas yang dirancang dengan baik secara intrinsik sifatnya akan memotivasi dan menyenangkan, yang kemudian berkontribusi terhadap otonomi motivasi atau *presenteeism*. Dengan pekerjaan yang demikian, seseorang mungkin tetap ingin bekerja meskipun sedang mengalami masalah kesehatan (Ma et al., 2018).

Selain *task significance*, dukungan sosial juga berpengaruh terhadap *presenteeism*. Leineweber et al. (2011) menemukan bahwa dukungan sosial di tempat kerja yang rendah memiliki hubungan signifikan dengan tingginya *presenteeism*. Dukungan sosial yang diuji pada penelitian tersebut dibedakan menjadi dua jenis yaitu dukungan dari atasan dan dukungan dari rekan kerja (Leineweber et al., 2011). Namun demikian pada hasil penelitian oleh Jourdain dan Vezina (2014) ditemukan bahwa dukungan sosial yang signifikan mempengaruhi *presenteeism* adalah dukungan dari atasan atau *supervisor support*.

Persepsi seseorang bahwa atasannya memberikan dukungan terhadap kesejahteraannya akan mempengaruhi tingkat *presenteeism*nya. Persepsi bahwa tingkat dukungan atasan tinggi ditunjukkan dengan perilaku atasan dalam memberi perhatian, membantu pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, atau melakukan hal-hal yang mendorong *well-being*. Dengan demikian, saat mengalami masalah kesehatan atasan dipersepsikan akan memberikan toleransi untuk menyesuaikan penyelesaian pekerjaan dan tidak akan menghakimi keputusan absen. Keputusan untuk tetap masuk saat mengalami masalah kesehatan pun dapat ditekan. Hasil penelitian Quazi (2013) menemukan bahwa dukungan atasan atau *supervisor support* yang dipersepsikan oleh karyawan secara signifikan memiliki pengaruh negatif terhadap *presenteeism*.

Johns (2011) menemukan bahwa mereka yang memiliki *personal factor* seperti *neuroticism* tinggi, *conscientiousness* tinggi, ketahanan psikologis, dan *internal locus of*

control akan sangat mungkin untuk menunjukkan *presenteeism*. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *personal factor* terhadap *presenteeism*. Akan tetapi, pengaruh *personal factor* terhadap *presenteeism* dengan konteks *productivity loss* dirasa perlu untuk diketahui lebih lanjut karena terdapat hasil-hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Berdasarkan hasil penelitian Quazi (2013), sifat-sifat pada orang-orang dengan tipe kepribadian *conscientiousness* yang tinggi seperti dapat diandalkan, bertanggung jawab, dan teliti yang membuat orang-orang tersebut memilih untuk tetap masuk bekerja bahkan saat mengalami ketidaknyamanan fisik dan sakit. Namun, di sisi lain, Johns (2010), dalam *literatur review*-nya mengkaji temuan bahwa pengaruh *conscientiousness* terhadap *presenteeism* dengan konteks pilihan untuk hadir tidak serta merta mempengaruhi produktivitasnya. Artinya, individu dengan *conscientiousness* tinggi akan memiliki kecenderungan untuk tetap masuk bekerja saat sakit, namun produktivitasnya tidak terganggu dan oleh karena itu arah pengaruhnya menjadi negatif apabila konteks *presenteeism* yang digunakan berupa tingkat *productivity loss*. Hal tersebut dijelaskan karena orang-orang dengan *conscientiousness* tinggi merupakan pekerja keras yang fokus pada pencapaian yang oleh karenanya memiliki produktivitas yang tinggi serta dapat mempertahankan produktivitas meskipun kondisi kesehatannya menurun. Selain itu individu dengan *conscientiousness* yang tinggi tidak menyerah apabila mengalami atau menghadapi suatu kesulitan dalam mengerjakan tugas (Feist & Feist, 2008), bahkan ketika kesulitan tersebut bersumber pada kondisi kesehatan yang menurun.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh faktor-faktor yang meliputi *job related factor* seperti signifikansi tugas, *work related factor* seperti persepsi dukungan atasan, dan *personal factor* seperti *conscientiousness* terhadap *presenteeism* yang mengambil konteks *productivity loss* ketika masuk bekerja dengan keadaan sakit pada guru

sekolah dasar. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan faktor-faktor tersebut pada *presenteeism* guru sekolah dasar, serta berapa besar sumbangan pengaruh dari masing-masing faktor tersebut pada *presenteeism* guru sekolah dasar. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara simultan, signifikansi tugas, persepsi dukungan atasan, dan *conscientiousness* terhadap *presenteeism* dalam konteks *productivity loss* pada guru sekolah dasar di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sementara besarnya sumbangan pengaruh pada masing-masing variabel independen tersebut akan dijelaskan secara parsial.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mendapatkan gambaran awal mengenai tingkat *productivity loss* subjektif akibat keputusan untuk hadir bekerja saat sakit (*presenteeism*).

Partisipan

Kriteria responden dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar yang berdomisili di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan status kepegawaian sebagai guru PNS atau guru tetap. Penetapan kriteria tersebut didasari oleh pembatasan terhadap aspek atau faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil penelitian seperti tingginya *job insecurity* yang akan dipengaruhi oleh status kepegawaian pada non guru PNS atau non guru tetap, yang tidak diteliti pada penelitian ini. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive random sampling*. Total responden pada penelitian ini adalah 177 orang guru PNS dan guru tetap sekolah dasar.

Instrumen

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan empat skala penelitian dan kuesioner yaitu kuesioner *presenteeism* (*productivity loss*), skala signifikansi tugas, skala persepsi dukungan

atasan, dan kuesioner kepribadian *conscientiousness*.

Kuesioner *presenteeism* diadaptasi dari *Work Limitation Questionnaire* yang (WLQ) (Lerner et al, 2001). Disajikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan *favourable*. Jumlah aitem pada kuesioner ini adalah 26 aitem ($\alpha=.93$) yang terdiri dari 19 aitem dengan dimensi: 1) *Time Demands*, 5 aitem; 2) *Physical Demands*, 6 aitem, 3) *Mental-Interpersonal Demands*, 9 aitem; 4) *Output Demands*, 5 aitem digunakan untuk mengetahui penurunan produktivitas yang disebabkan oleh perilaku *presenteeism*; dan 5) frekuensi *presenteeism*, 1 aitem digunakan untuk mengetahui seberapa sering responden melakukan *presenteeism* (masuk kerja saat sakit dalam 12 bulan terakhir).

Skala signifikansi tugas atau *task significance* diadaptasi dari sub-*task significance* pada *Job Diagnostic Survey* (JDS) (Hackman & Oldham, 1976; Prameswari, 2019). Disajikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Jumlah aitem pada skala ini adalah tiga aitem ($\alpha=.71$) yang terdiri dari pernyataan: “Secara umum seberapa pentingkah pekerjaan anda?”; “Baik buruknya saya dalam melakukan pekerjaan ini, akan mempengaruhi pekerjaan orang lain”; dan “Pekerjaan yang saya lakukan tidak begitu berarti atau tidak penting dalam menunjang operasional perusahaan/organisasi secara keseluruhan”.

Skala persepsi dukungan atasan atau *perceived supervisor support* (PSS) diadaptasi dari sub-*perceived supervisor support* pada *Survey of Organizational Support* (SPOS) (Eisenberger et al, 2001; Putri, 2007). Disajikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Jumlah aitem pada skala ini adalah enam aitem ($\alpha=0,89$) yang terdiri dari pernyataan: “Atasan saya menghargai kontribusi saya untuk kesejahteraan organisasi”; “Atasan saya bangga atas prestasi saya di tempat kerja”; “Atasan saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai yang saya punya”; “Atasan saya bersedia membantu ketika saya membutuhkan bantuan khusus”;

“Atasan saya sangat memperhatikan kesejahteraan saya”; dan “Atasan saya menunjukkan sangat sedikit perhatian terhadap saya”.

Kuesioner *conscientiousness* diadaptasi dari sub-*conscientiousness* pada *The Big Five Inventory* (John & Srivastava, 1999; Prabarani, 2018). Disajikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Jumlah aitem pada skala ini adalah 12 aitem ($\alpha=0,83$).

Pengambilan data dilakukan secara daring (dalam jaringan) menggunakan *google form* kepada responden-responden penelitian.

HASIL

Gambaran deskriptif responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Demografis Responden Penelitian

Karakteristik	Rentang	f (orang)	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	64	36
	Perempuan	113	64
Usia	< 40 tahun	74	42
	> 40 tahun	103	58
Masa Kerja	< 7 tahun	41	23
	8–26 tahun	89	50
	> 27 tahun	48	27
Frekuensi <i>presenteeism</i> *	Rendah : 1 kali	62	35
	- (Laki-laki)	(28)	(45)
	- (Perempuan)	(34)	(55)
	Sedang : 2-5 kali	50	28
	- (Laki-laki)	(15)	(30)
	- (Perempuan)	(35)	(70)
	Tinggi : > 5 kali	65	37
	- (Laki-laki)	(21)	(32)
	- (Perempuan)	(44)	(68)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, 40% guru sekolah dasar melaporkan *productivity loss* akibat *presenteeism* pada level rendah, 27% pada level sangat rendah, 23% pada level sedang, sementara *productivity loss* level tinggi hingga sangat tinggi hanya

memiliki persentase sebesar 10%. Pada variabel signifikansi tugas, 50% guru sekolah dasar memiliki persepsi signifikansi tugas pada level sangat tinggi, 27% pada level tinggi, 19% pada level sedang, dan 4% lainnya mempersepsikan signifikansi tugas pada level rendah. Pada variabel persepsi dukungan atasan, 86% guru sekolah dasar memiliki persepsi dukungan atasan pada level sangat tinggi, 11% pada level tinggi, kemudian 3% lainnya berada pada level sedang hingga rendah. Sementara pada variabel *conscientiousness*, 69% guru sekolah dasar memiliki level *conscientiousness* sangat tinggi, 24% memiliki level tinggi, dan 7% lainnya berada pada level sedang dan rendah. Berdasarkan jenis kelamin, persentase responden perempuan yang mengalami *presenteeism* pada level sangat tinggi ditemukan lebih besar dibandingkan responden laki-laki yakni dengan perolehan persentase sebesar 38% pada perempuan dan sebesar 34% pada laki-laki. Hasil uji beda kelompok menggunakan *independent t-test* membuktikan bahwa memang terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *presenteeism* pada responden perempuan dan responden laki-laki ($-1,214 < 1,657$). Hasil uji beda juga menemukan bahwa responden perempuan memiliki *mean* skor *presenteeism* yang lebih tinggi dibandingkan responden laki-laki. Adapun jika ditinjau berdasarkan frekuensi *presenteeism* dalam 12 bulan terakhir, responden perempuan juga melaporkan frekuensi yang lebih tinggi dibandingkan responden laki-laki pada setiap level frekuensi (rendah = 1 kali; sedang = 2-5 kali; dan tinggi = > 5 kali).

Berdasarkan hasil uji normalitas dan linearitas pada keempat variabel yakni *presenteeism* (konteks *productivity loss*), signifikansi tugas, persepsi dukungan atasan, dan *conscientiousness* data terdistribusi secara normal dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,662 ($p > 0,05$) dan data linear dengan nilai taraf signifikansi pada variabel signifikansi tugas sebesar 0,649 ($p > 0,05$) serta nilai F pada variabel persepsi dukungan atasan dan

conscientiousness masing-masing sebesar 1,726 ($F > 1,73$) dan 1,741 ($F > 1,73$).

Berdasarkan hasil uji regresi secara simultan variabel signifikansi tugas, persepsi dukungan atasan, *conscientiousness*, terhadap *presenteeism* menghasilkan pada *adjusted R²* = 0,209; $F(3;174) = 15,19$; $p < 0,001$. Nilai R^2 menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel independen yaitu signifikansi tugas, persepsi dukungan atasan, dan *conscientiousness* sebesar 20,9% terhadap *presenteeism* (dalam konteks *productivity loss*). Kemudian, berdasarkan hasil uji regresi secara parsial pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh hasil sebagai berikut: 1) uji regresi secara parsial pada variabel signifikansi tugas menghasilkan nilai $\beta = -0,89$; $t(177) = -2,82$; $p < 0,05$; 95% ; 2) uji regresi secara parsial pada variabel persepsi dukungan atasan menghasilkan nilai $\beta = -0,60$; $t(177) = -3,42$; $p < 0,05$; 95% , dan 3) uji regresi secara parsial pada variabel *conscientiousness* menghasilkan nilai $\beta = -0,75$; $t(177) = -3,16$; $p < 0,05$; 95%.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan adanya perbedaan frekuensi dan prevalensi *presenteeism* berdasarkan jenis kelamin. Dimana responden perempuan menunjukkan frekuensi yang lebih sering dibandingkan responden laki-laki. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Chun dan Hwang (2018) yang menemukan bahwa prevalensi *presenteeism* pada perempuan lebih besar dibandingkan pada laki-laki (Chun & Hwang, 2018). Pada penelitian lainnya di Swedia, Senden et al. (2016) juga menemukan hasil serupa yakni *presenteeism* yang dilaporkan oleh perempuan lebih sering dibandingkan laki-laki (Senden et al., 2016). Hasil penelitian Quazi (2013) juga menemukan bahwa terdapat perbedaan signifikan *loss productivity* terkait *presenteeism* pada perempuan dan laki-laki. Perempuan menunjukkan persentase *loss productivity* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Quazi (2013) menjelaskan bahwa

perempuan lebih menaruh perhatian akan budaya kerja, khususnya berhubungan dengan gender dan dampak potensialnya terhadap kinerja, sementara laki-laki tidak demikian. Hal ini menyebabkan perempuan memiliki tekanan yang lebih besar untuk perform di tempat kerja. Quazi (2013) juga menjelaskan bahwa dengan tekanan yang demikian diperkeruh oleh *work-family conflict* yang memang lebih sering muncul pada perempuan yang memiliki anak, dibandingkan pada laki-laki, sebagaimana yang juga dipaparkan oleh Senden et al. (2016). Chun & Hwang (2018) juga mengemukakan hal yang selaras terkait akomodasi tuntutan yang saling berkontradiksi antara pekerjaan dan rumah pada perempuan. Dengan temuan Quazi (2013), Senden et al. (2016) dan Chun dan Hwang (2018) dapat disimpulkan bahwa dinamika *presenteeism* pada perempuan disebabkan oleh adanya kekhawatiran pada perempuan terkait dengan performansinya sebagai perempuan di tempat kerja yang dipengaruhi oleh budaya kerja. Kondisi *work-family conflict* tak jarang dialami oleh perempuan yang memiliki keluarga kemudian menghasilkan tekanan yang bahkan lebih besar lagi bagi perempuan untuk lebih perform di tempat kerja karena kekhawatiran akan dinilai tidak perform. Oleh adanya tekanan yang lebih besar lagi pada perempuan untuk *perform* di tempat kerja mendorong munculnya *presenteeism* sebagai resistansi terhadap tekanan tersebut. Tekanan yang demikian tidak dialami oleh laki-laki karena lebih merasa nyaman dengan sikap dan praktik yang berlaku pada budaya kerja. Hal demikianlah yang mungkin dapat menjelaskan prevalensi *presenteeism* dan frekuensi *presenteeism* yang tinggi pada responden perempuan. Adapun penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi adanya *work-family conflict* yang ikut mempengaruhi *presenteeism*. Hal ini merupakan kekurangan penelitian ini yang dapat dijadikan masukan bagi penelitian selanjutnya guna mendapatkan gambaran dinamika *presenteeism*.

Namun demikian, meskipun pada data demografis mayoritas responden menunjukkan

frekuensi *presenteeism* yang tinggi (37%), skor *presenteeism* yang diperoleh oleh responden penelitian mayoritas berada pada kategori rendah (40%). Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden ditemukan bahwa pada tingkat *presenteeism* yang rendah, guru sekolah dasar tidak kesulitan bekerja sesuai rutinitas atau jadwal, tidak kesulitan untuk bekerja dengan hati-hati, tidak kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tidak kesulitan dalam menggunakan peralatan kerja. Pada profesi sebagai guru, dari beberapa kondisi tersebut, bekerja sesuai dengan rutinitas atau jadwal adalah yang paling penting untuk ditaati karena terkait dengan pengalaman belajar siswa yang telah disusun sebelumnya serta terkait dengan penilaian kinerja guru yang akan dievaluasi setiap tahunnya. Sehingga dengan minimnya kesulitan untuk bekerja sesuai dengan rutinitas dan jadwal membuat kegiatan memfasilitasi pengalaman belajar siswa menjadi tidak terganggu dan hasil penilaian kinerja guru tetap maksimal. Dengan hasil yang demikian, dapat disimpulkan bahwa besaran *loss of productivity* terkait *presenteeism* yang dialami oleh responden penelitian berada pada kategori rendah dan pada kategori yang demikian, seorang guru sekolah dasar tetap dapat bekerja dengan maksimal.

Hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah mengenai adanya prevalensi *presenteeism* yang besar pada kelompok usia di atas 40 tahun. Menurut Hurlock (2000), pada rentang usia 40 hingga 60 tahun seseorang memasuki masa dewasa madya. Masa dewasa madya ditandai oleh adanya perubahan fisik, mental serta perubahan minat. Dengan kondisi yang demikian individu pada masa ini memiliki tugas untuk melakukan penerimaan dan penyesuaian dengan berbagai perubahan fisik yang normal terjadi. Dengan adanya perubahan fisik yang natural, maka prevalensi terkena gangguan kesehatan akibat pertambahan usia juga semakin besar. Pada penelitian ini, mayoritas responden berada pada usia lebih dari 40 tahun dengan persentase sebesar 58%. Dengan demikian, perubahan kondisi kesehatan

akan sangat umum dialami pada masa ini, organisasi (Sekolah) atau institusi (Dinas Pendidikan) kemudian perlu melakukan antisipasi yang diperlukan guna ikut serta memfasilitasi kesehatan anggotanya (guru) dengan cara program promosi kesehatan dan kesejahteraan bagi guru.

Adapun pada kelompok usia di bawah 40 tahun, organisasi juga perlu melakukan antisipasi terjadinya *presenteeism* akibat *work-family conflict*. Tidak seperti pada rentang usia di atas 40 tahun di mana penyesuaian keluarga telah cenderung stabil, pada masa usia dewasa awal (21-40 tahun) dipenuhi dengan masalah, ketegangan emosional, komitmen, ketergantungan, dan penyesuaian diri pada pola hidup yang baru (Hurlock, 2000). Tugas perkembangan pada masa ini meliputi memilih teman hidup, belajar hidup bersama, memulai rumah tangga, mengelola rumah tangga, bekerja dalam suatu jabatan, dan mulai bertanggung jawab sebagai warga negara (Hurlock, 2000). Data Badan Pusat Statistik juga menunjukkan bahwa untuk Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, usia 21,8 merupakan median usia kawin pertama perempuan pernah kawin usia 25-49 tahun (Badan Pusat Statistik). Dengan demikian, maka pada masa ini *work-family conflict* rentan terjadi dan *work-family conflict* ditemukan turut mempengaruhi *presenteeism* berdasarkan hasil penelitian (Quazi, 2013; Selden et al., 2016; Chun & Hwang, 2018). Program manajemen *presenteeism* di tempat kerja dapat menjadi solusi untuk mengantisipasi *presenteeism* di tempat kerja.

Hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima, yakni terdapat pengaruh secara simultan signifikansi tugas, persepsi dukungan atasan, dan *conscientiousness* terhadap *presenteeism* (dalam konteks *loss of productivity*). Dengan hasil persamaan regresi $Y = 100,709 - 0,898X_1 - 0,604X_2 - 0,756X_3$. Baik *job related factor*, *work related factor*, maupun *personal factor* memberikan kontribusi berupa pengaruh negatif terhadap *loss of productivity* akibat *presenteeism* pada

guru sekolah dasar. Pengaruh yang diberikan bersifat negatif yang menunjukkan adanya penambahan satuan pada masing-masing variabel independen akan menurunkan tingkat *loss of productivity* akibat *presenteeism*. Pada analisis deskriptif diketahui bahwa perolehan skor pada masing-masing variabel independen berada pada rentang tinggi – sangat tinggi, hal inilah yang menyebabkan rendahnya skor *presenteeism* yang berada pada rentang rendah – sangat rendah. Hal ini menunjukkan adanya indikasi manajemen *presenteeism* yang cukup baik di kalangan guru sekolah dasar di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung meskipun data pada *preliminary analysis* menunjukkan bahwa persentase guru sekolah dasar yang melakukan *presenteeism* (masuk kerja saat sakit) tergolong besar yakni sebanyak 76%.

Kemudian, berdasarkan perhitungan uji pengaruh antar variabel secara parsial diketahui bahwa signifikansi tugas berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism*. *Task significance* secara jelas melibatkan bagaimana pekerjaan memiliki motivasi sosial yang signifikan terhadap kehidupan orang lain baik di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Johns (2011) motivasi sosial yang dibangkitkan oleh *task significance* menimbulkan perasaan berkewajiban secara sosial yang mungkin menyebabkan seseorang tetap masuk kerja meskipun sedang sakit. Selain itu *task significance* secara khusus menyentuh derajat signifikansi dan ketergantungan dari orang lain (misalnya penerima layanan atau pelanggan) terhadap *job incumbents* sehingga *task significance* yang dipersepsikan seseorang berhubungan dengan *presenteeism* dan orang dengan *task significance* tinggi cenderung melaporkan tingginya keputusan *presenteeism* dalam enam bulan terakhir (Johns, 2011).

Pekerjaan yang memiliki ketergantungan penerima layanan yang tinggi terhadap *job incumbent* sebagaimana pekerjaan sebagai guru memiliki *task significance* yang tinggi yang juga berpotensi memiliki *presenteeism* yang tinggi. Guru menganggap tugas pekerjaannya yaitu mengajar sebagai pekerjaan yang

penting bagi siswa-siswanya oleh karena itu dorongan terjadinya *sickness presenteeism* pada guru cenderung tinggi. Aronsson et al. (2000) juga mendukung hal tersebut dengan hasil penelitiannya yang menemukan bahwa pekerjaan dengan ranah memberikan perawatan dan pendidikan usia dini dikarakteristikan memiliki tingkat *presenteeism* yang lebih tinggi. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi tugas memiliki pengaruh negatif terhadap *presenteeism* dalam konteks *productivity loss*. Guru sekolah dasar yang menganggap pekerjaannya penting dan berarti tidak serta merta kehilangan produktivitas mereka saat mengajar dalam kondisi sakit. Hal ini menjadi temuan yang menarik karena berbeda dengan temuan-temuan sebelumnya. Penjelasan akan hal ini diasumsikan bahwa secara umum signifikansi tugas mempengaruhi peningkatan kinerja dan produktivitas di tempat kerja (Grant, 2008). Motivasi internal yang dibangkitkan oleh signifikansi tugas membuat seorang guru tetap mampu mempertahankan produktivitas di tempat kerja yang oleh karenanya pada penelitian ini dengan skor rata-rata responden yang berkisar pada level tinggi hingga sangat tinggi pada variabel signifikansi tugas memiliki skor rata-rata variabel *presenteeism* (*productivity*) *loss* pada kisaran level rendah hingga sangat rendah. Adapun untuk mengetahui kebenaran asumsi ini perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menjelaskan dinamika yang lebih komprehensif.

Kemudian, berdasarkan perhitungan uji pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial, *perceived supervisor support* atau persepsi dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism* ($B = -0,604$) dengan t-hitung sebesar -3,422 dan perolehan *p-value* yang sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Temuan ini selaras dengan temuan Quazi (2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif *supervisory support* terhadap *presenteeism*. Temuan penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Leineweber et al. (2011) yang menemukan bahwa dukungan sosial di tempat kerja yang rendah memiliki

hubungan signifikan dengan tingginya *presenteeism*. Temuan lainnya oleh Jourdain dan Venzina (2014) juga menemukan bahwa dukungan sosial, utamanya dukungan sosial dari atasan (*supervisory support*) secara signifikan mempengaruhi *presenteeism*. Dudenhoffer et al. (2016) juga menemukan bahwa proporsi *presenteeism* lebih tinggi pada guru dengan rendahnya dukungan dan kerjasama dari atasan mereka.

Arah pengaruh yang negatif pada *perceived supervisor support* terhadap *presenteeism* ($B = -0,604$), dijelaskan sebagai tingginya *perceived supervisor support* guru sekolah dasar mengenai atasan mereka mempengaruhi rendahnya *presenteeism* dalam hal *loss of productivity*. Sebaliknya, guru sekolah dasar yang mempersepsikan atasan mereka tidak toleran terhadap absensi sakit mereka akan memilih untuk hadir bekerja dan oleh karenanya mengalami *presenteeism*.

Sebagaimana hasil yang juga ditemukan pada penelitian Quazi (2013), organisasi harus menyadari pentingnya intervensi berupa dukungan dari atasan (Kepala Sekolah atau Pengawas Sekolah) dalam memberi perhatian, membantu pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, atau melakukan hal-hal yang mendorong *well-being* guru sekolah dasar untuk menekan *loss of productivity* akibat keputusan hadir di tempat kerja ketika sedang mengalami masalah kesehatan. Ketika individu mempersepsikan bahwa atasannya memberikan dukungan yang tinggi, maka individu tidak akan terlalu terbebani dengan pilihan *absenteeism* ketika dibutuhkan untuk istirahat dan memulihkan diri (Demerouti et al., 2009).

Banyak penelitian yang menemukan bahwa perilaku atasan memiliki dampak yang kuat terhadap moral, kesejahteraan psikologis, dan perilaku kerja pada individu (Stout, 1984; Gilbreath & Benson, 2004, dalam Quazi, 2013). Menurut Quazi (2013) organisasi dapat mengintervensi *supervisor support* terhadap bawahan dengan cara memastikan supervisor menerapkan perilaku yang sesuai terhadap bawahannya baik dalam bentuk dukungan afektif maupun dukungan praktis. Misalnya,

seorang atasan harus menahan diri untuk menghukum bawahan yang mengambil cuti sakit yang legal dan lebih menunjukkan perhatian bagi bawahan yang sakit dan menyediakan bantuan dalam mengelola atau menyesuaikan *workload*. Hal ini dapat diterapkan oleh atasan bagi guru sekolah dasar yang dalam hal ini diperankan oleh Kepala Sekolah untuk menyediakan dukungan sosial dengan cara memperbolehkan guru yang benar-benar sakit untuk mengambil cuti sakit, menunjukkan perhatian, dan menyediakan bantuan dalam mengelola atau menyesuaikan *workload* untuk mencari pengganti atau secara pribadi menggantikan guru yang sakit.

Terakhir, Berdasarkan perhitungan uji pengaruh antar variabel secara parsial, *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism* dengan t-hitung sebesar -3,166 dan perolehan *p-value* yang sebesar 0,002 ($p < 0,05$), dengan demikian *conscientiousness* memiliki berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism*. Adapun untuk pengaruh negatif *conscientiousness* terhadap *presenteeism* ini sendiri selaras dengan penelitian Johns (2011) yang menemukan bahwa *conscientiousness* berpengaruh negatif terhadap *productivity loss*. Pada penelitian ini *presenteeism* ditunjukkan dengan besarnya *productivity loss* yang dihasilkan oleh keputusan individu (guru sekolah dasar) untuk tetap hadir mengajar meskipun sedang mengalami masalah kesehatan. Sehingga apabila dilihat dari sudut pandang penelitian Johns (2011) tersebut, maka hasil tersebut dikatakan selaras. Semakin tinggi *conscientiousness* guru sekolah dasar maka semakin kecil tingkat *presenteeism* atau *productivity loss*-nya.

Berdasarkan hasil penelitian Quazi (2013) *conscientiousness* memiliki pengaruh positif terhadap *presenteeism*. Perbedaan hasil penelitian Quazi (2013) dengan hasil penelitian Johns (2011) dan juga hasil penelitian ini disebabkan oleh perbedaan dalam konteks *presenteeism* yang diteliti. Quazi (2013) mengukur *presenteeism* berdasarkan banyaknya hari responden mengambil

keputusan untuk tetap hadir di tempat kerja ketika mengalami masalah kesehatan atau frekuensi *presenteeism*nya dalam kurun waktu tertentu (12 bulan). Sedangkan, dalam penelitian ini *presenteeism* diterjemahkan sebagai dampak keputusan hadir dalam bentuk *productivity loss*. Guna memperkaya analisis, penulis juga mengumpulkan data mengenai frekuensi (hari) responden memutuskan untuk tetap hadir bekerja meskipun sedang mengalami masalah kesehatan. Menggunakan analisis korelasi *pearson* penulis menemukan bahwa *conscientiousness* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap frekuensi keputusan hadir ($r = 0,452$; $p \leq 0,01$). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjelaskan bahwa *conscientiousness* memiliki pengaruh negatif terhadap *presenteeism* sebagaimana temuan pada Johns (2011), namun juga memiliki hubungan positif terhadap frekuensi keputusan hadir sebagaimana temuan penelitian terdahulu (Quazi, 2013; Ma et al., 2018).

Johns (2010) menekankan bahwa setidaknya *presenteeism* dikonotasikan sebagai ketahanan dalam menghadapi kesulitan dan sebagai hasilnya orang yang *conscientious* akan cenderung memilih keputusan hadir ketika sakit. Dinamika *conscientiousness* dalam terhadap keputusan hadir dijelaskan oleh bagaimana karakteristik dari *conscientiousness* ini sendiri. Orang-orang yang memiliki kecenderungan *conscientiousness* yang tinggi dikarakteristikan sebagai orang yang berorientasi prestasi dan dapat diandalkan (Costa et al., 1991 dalam Ma et al., 2018). Costa et al. (1991, dalam Ma et al., 2018) menambahkan bahwa seseorang yang *conscientious* memiliki rasa kompeten mengenai dirinya sendiri dan cenderung untuk tetap terorganisir dan bekerja sesuai standar performansi, juga lebih persisten pada tempat kerja untuk meraih prestasi (Ma et al., 2018). Ma et al. (2018) menjelaskan bahwa seseorang dengan *conscientiousness* tinggi akan tetap mempertahankan karakteristik yang demikian bahkan ketika sakit. Keputusan untuk tetap hadir ketika sakit dianggap sebagai tindakan

yang rasional untuk mencapai target performa, menganggapnya sebagai bagian dari etika kerja dan tanggungjawab, atau semata-mata sebagai upaya untuk mencapai tujuan (performa kerja) (Ma et al., 2018). Dengan persepsi yang demikian, berdasarkan hasil penelitian ini maka ketika sedang mengalami masalah kesehatan guru sekolah dasar yang memiliki *conscientiousness* tinggi cenderung tetap hadir bekerja karena tanggung jawabnya untuk dapat diandalkan dalam pekerjaan dan keinginan untuk mempertahankan kinerja. Selain itu tingginya *conscientiousness* juga dikarakteristikan oleh rasa kompeten mengenai dirinya sendiri dan orientasi prestasi yang berasal dari motivasi menuju target kerja yang lebih tinggi dan lebih sulit juga meningkatkan keyakinan orang tersebut akan hubungan usaha dan kinerja sehubungan pemenuhan target kerja (Costa et al., 1991 dalam Ma et al., 2017; Judge & Ilies, 2002). Karakteristik tersebut mendorong optimalnya individu dalam bekerja dalam kondisi sakit sekalipun yang kemudian menjelaskan rendahnya *loss of productivity* meskipun sedang mengalami masalah kesehatan.

Adapun hasil penelitian ini masih belum terlepas dari keterbatasan-keterbatasan yang perlu untuk diperhatikan dan dipertimbangkan bagi pengutipan hasil penelitian dan bagi pelaksanaan penelitian dengan tema sejenis selanjutnya. Pertama, konteks *presenteeism* pada penelitian ini utamanya adalah dalam hal penurunan atau kehilangan produktivitas subjektif yang terjadi akibat masuk kerja ketika kondisi kesehatan tidak mendukung produktivitas harian yang diasumsikan sebagai produktivitas normal sehingga penelitian ini tidak menjelaskan bagaimana perbandingan riil produktivitas normal (sehat) dengan produktivitas sakit. Selanjutnya, penelitian ini dilakukan pada karakteristik subjek penelitian yakni guru PNS atau guru tetap yang mengajar di sekolah dasar di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sehingga hasil penelitian dengan karakteristik subjek yang berbeda mungkin menghasilkan hasil penelitian yang berbeda pula. Kemudian, penelitian ini hanya melihat

tiga faktor dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi *presenteeism*, pengaruh dari faktor-faktor yang diuji pada penelitian ini menunjukkan adanya 79,1% pengaruh dari faktor-faktor lainnya dalam menjelaskan *productivity loss* akibat *presenteeism*. Selain itu, penelitian ini belum dapat benar-benar menjelaskan bagaimana dinamika pengambilan keputusan untuk melakukan *presenteeism* pada individu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengetahui bagaimana dinamika pengambilan keputusan untuk hadir bekerja saat mengalami kondisi kesehatan yang tidak memadai. Terakhir, penelitian ini juga belum mampu meramalkan kehilangan produktivitas dalam jangka yang lebih panjang, mengingat banyaknya hasil penelitian yang menyebutkan bahwa dalam jangka panjang kerugian akibat *presenteeism* dapat menjadi sangat signifikan, penelitian longitudinal diperlukan untuk menjawab dampak *presenteeism* dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh simultan *job-related factor (task significance)*, *work-related factor (perceived supervisor support)*, dan *personal factor (conscientiousness)* terhadap *presenteeism* guru sekolah dasar. Arah pengaruh yang negatif dari hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dimanfaatkan, dikelola, dan dimaksimalkan guna menurunkan *loss of productivity* akibat *presenteeism*. Intervensi pengaturan *job characteristics* utamanya signifikansi tugas melalui penanaman nilai bahwa dengan mengerjakan pekerjaan akan menimbulkan dampak bagi orang-orang di dalam maupun di luar organisasi dapat dimanfaatkan untuk membangkitkan motivasi internal. Sehingga melalui motivasi internal yang terbangkitkan, seseorang tetap dapat mempertahankan produktivitas kerja bahkan saat kondisi kesehatannya kurang memadai. Kemudian, pemberian dukungan oleh atasan perlu untuk dimaksimalkan dalam pengaturan

beban kerja dan pekerjaan individu sehingga pilihan untuk tetap masuk saat sakit tidak menjadi alternatif terbaik. Terakhir, orang-orang dengan *conscientiousness* yang tinggi dapat mengelola pekerjaan mereka dengan optimal meskipun mengalami gangguan kesehatan. Hal ini mengindikasikan bahwa perlunya intervensi pada orang-orang dengan *conscientiousness* yang kurang tinggi sehingga tetap dapat mempertahankan produktivitasnya atau sehingga tetap dapat mengejar ketertinggalan produktivitas ketika mengalami gangguan kesehatan. Namun demikian, meskipun dalam jangka pendek (12 bulan terakhir) *productivity loss* yang ditimbulkan oleh *presenteeism* dapat diminimalisir oleh faktor-faktor tersebut, bukan berarti tidak ada bahaya di kemudian hari apabila kondisi tersebut terus menerus berlanjut. Manajemen *presenteeism* juga harus diiringi kesadaran bahwa sebagai aset berharga, kesejahteraan dan kesehatan manusia perlu untuk dijadikan prioritas untuk mencegah *loss of productivity* yang lebih masif dan berdampak bagi organisasi di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiol Community Health*, 502-509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). *Median usia kawin pertama perempuan pernah kawin umur 25-49 menurut provinsi, 2012 dan 2017*. Retrieved from Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/dynamictable/2018/06/06%2000:00:00/1445/median-usia-kawin-pertama-perempuan-pernah-kawin-umur-25-49-tahun-menurut-provinsi-2012.html>
- Bialowolski, P., McNeely, E., VanderWeele, T. J., & Weziak-Bialowolska, D. (2020). Ill health and distraction at work: Costs and drivers for productivity loss. *PLoS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0230562>
- Centre for Mental Health. (2011). *Managing presenteeism: A discussion paper*.
- Chun, B.-Y., & Hwang, Y.-J. (2018). Gender, presenteeism, and turnover intention and the mediation effect of presenteeism in the workplace. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 4821-4836. <https://acadpubl.eu/hub/2018-120-6/4/350.pdf>
- Cooper, C. L., Quick, J. C., & Schabracq, M. J. (Eds.). (2009). *International handbook of work and health psychology 3rd edition*. John Wiley & Sons Ltd.
- Demerouti, P. M., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hex, J. (2009). Present but sick: a three way study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 50-68. <https://doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Eisenberger, R., Sucharski, I. L., Rhoades, L., Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Theories of personality*. Pustaka Pelajar.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 108-124. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.108>
- Senden, M. G., Schenck-Gustafsson, K., & Friedner, A. (2016). Gender differences in reason for sickness presenteeism - a study among GPs in a Swedish health care organization. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 28-50. <https://doi.org/10.1186/s40557-016-0136-x>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of

- job redesign projects. *New Haven: Departemen of Administrative Sciences of Yale University*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation Through The Design of Work: Test of A Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hurlock, E. B. (2000). *Development psychology: A life span approach 5th edition*. McGraw-Hill.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin, & O. P. John. (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research (2nd ed.)*. Guilford.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, abstenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 483-500. <https://doi.org/10.1037/a0025153>
- Jourdain, G., & Venzina, M. (2014). How psychological stress in the workplace influences presenteeism propensity: A test of the demand-control-support model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 483-496. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.754573>
- Lack, D. M. (2011). Presenteeism revisited: A comprehensive review. *AAOHN Journal*, 77-91. <https://doi.org/10.3928/08910162-20110201-02>
- Leineweber, C., Westerlund, H., Hagberg, J., Svedberg, P., Luukkala, M., & Alexanderson, K. (2011). Sickness presenteeism among Swedish Police officers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17-22. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9249-1>
- Lerner, D., Amick, B. C., Rogers, W. H., Malspeis, S., Bungay, K., & Cynn, D. (2001). The work limitation questionnaire. *Medical Care*, 39(1), 72-85. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqn039>
- Ma, J., Meltzer, D. P., Yang, L.-Q., & Liu, C. (2018). Motivation and presenteeism: the why and whats. In C. L. Cooper, & L. Lu (Eds.), *Presenteeism at Work* (pp. 97-123). Cambridge University Press.
- Prabarani, P. (2018). *Pengaruh iklim keselamatan kerja dan big five personality terhadap perilaku keselamatan karyawan di PT. Terminal Teluk Lamong*. (Tesis). Program Magister Psikologi Profesi Universitas Airlangga Surabaya.
- Prameswari, G. A. (2019). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja karyawan generasi Y melalui keseimbangan kehidupan-kerja sebagai mediator*. (Tesis). Program Magister Psikologi Profesi Universitas Airlangga Surabaya.
- Putri, V. A. (2017). *Pengaruh persepsi dukungan atasan terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan sebagai mediator di PT.PAL Indonesia*. (Tesis). Program Magister Psikologi Profesi Universitas Airlangga Surabaya.
- Quazi, H. (2013). *Presenteeism: The invisible cost to organizations*. Palgrave Macmillan.
- RAND Corporation. (2015). *Health, wellbeing and productivity in the workplace*. RAND Europe.
- Rasmussen, B., Sweeny, K., & Sheehan, P. (2016). *Economic costs of absenteeism, presenteeism and early retirement due to ill health: A focus on Indonesia*. Victoria Institute of Strategic Economic Studies.