

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN REKAN KERJA DAN
STRES KERJA DENGAN *PRESENTEEISM* PADA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN SUKARAME, BANDAR LAMPUNG**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama

Oleh:

**Riska Laelatul Sholeha
1831080348**

Program Studi: Psikologi Islam

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN AJARAN 2023/ 1444**

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN REKAN KERJA DAN
STRES KERJA DENGAN *PRESENTEEISM* PADA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN SUKARAME, BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama

Oleh:

Riska Laelatul Sholeha
1831080348

Program Studi: Psikologi Islam

Pembimbing 1 : Dr. Ali Abdul Wakhid., M.Si
Pembimbing 2 : H. Rahmad Purnama., M.Si

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN AJARAN 2023/ 1444 H**

ABSTRAK

Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja Dan Stres Kerja Dengan *Presenteeism* Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung

Oleh:
Riska Laelatul Sholeha

Pegawai merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, baik pembangunan fisik maupun non fisik. *Presenteeism* merupakan kondisi hadirnya individu secara fisik di tempat kerja namun produktivitasnya menurun dikarenakan adanya permasalahan kesehatan baik itu fisik maupun psikologisnya sehingga performa kerjanya berada dibawah normal dibanding ketika dalam kondisi sehat. Dukungan rekan kerja dan stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *presenteeism* pada pegawai di kantor kecamatan Sukarame, Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 37 pegawai di kantor kecamatan Sukarame, Bandar Lampung. Pengambilan data penelitian menggunakan skala *presenteeism* sebanyak 23 aitem ($\alpha=0,891$), skala dukungan rekan kerja sebanyak 26 aitem ($\alpha=0,896$), dan skala stres kerja sebanyak 44 aitem ($\alpha=0,944$). Teknik analisis data menggunakan *software* SPSS versi 25.

Hasil dari penelitian ini $r_{x_1y} = -0.513$ dan $p = 0.001$ ($p < 0.01$) nilai sumbangan efektif (SE) = 23.495%. yang menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara dukungan rekan kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarame, Bandar Lampung. Nilai $r_{x_2y} = 0.520$ dan $p = 0.001$ ($p < 0.01$) nilai sumbangan efektif (SE) = 24.232% yang menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara stres kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarame, Bandar Lampung. Nilai $r_{x_{1,2,3}y} = 0.691$ dengan nilai $F = 15.508$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.01$) nilai sumbangan efektif (SE) = 47.7% yang menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara dukungan rekan kerja dan stress kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarame, Bandar Lampung.

Kata kunci: *presenteeism*, dukungan rekan kerja, stres kerja

ABSTRACT

The Relationship Between Coworker Support And Work Stress With Presenteeism In Sukarame District Office Employees, Bandar Lampung

By:

Riska Laelatul Sholeha

Employees are the main element of the human resources of the state apparatus whose role determines the success of governance and development, both physical and non-physical development. Presenteeism is a condition where individuals are physically present at work but their productivity decreases due to health problems, both physical and psychological, so that their work performance is below normal compared to when they are healthy. Coworker support and work stress factors that influence presenteeism in employees at the Sukarame sub-district office, Bandar Lampung.

This study used quantitative methods, with a population of 37 employees at the Sukarame sub-district office, Bandar Lampung. The research data collection used a presenteeism scale of 23 items ($\alpha=0.891$), a coworker support scale of 26 items ($\alpha=0.896$), and a work stress scale of 44 items ($\alpha=0.944$). Data analysis techniques using SPSS software version 25.

The results of this study $r_{xy} = -0.513$ and $p = 0.001$ ($p < 0.01$) effective contribution value = 23.495%, which indicates that there is a significant relationship between coworker support and presenteeism in Sukarame sub-district office employees, Bandar Lampung. The value of $r_{xy} = 0.520$ and $p = 0.001$ ($p < 0.01$) the value of effective contribution = 24.232% which indicates that there is a significant relationship between work stress and presenteeism in employees of the Sukarame sub-district office, Bandar Lampung. The value of $r_{1.2.3y} = 0.691$ with the value of $F = 15.508$ and $p = 0.000$ ($p < 0.01$) the value of effective contribution = 47.7% which indicates that there is a significant relationship between coworker support and work stress with presenteeism in Sukarame sub-district office employees, Bandar Lampung.

Keywords: presenteeism, coworker support, work stress

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riska Laelatul Sholeha
NPM : 1831080048
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan studi agama

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Presenteeism* Pada Pegawai di Kantor Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung.”** Adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan pribadi, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah diberikan rujukan dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti ada penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

Bandar Lampung, 30 Mei 2023

Yang Menyatakan



RiskaLaelatulSholeha

NPM.1831080048



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratminto Sukarame Bandar Lampung (35313) telp. (0721) 703289 780421

PERSETUJUAN

Judul Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja Dan Stres Kerja Dengan *Presenteeism* Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung

Nama Riska Laelatul Sholeha

NPM 1831080048

Program Studi Psikologi Islam

Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI

DiMunaqosahkan dan Di Pertahankan Dalam Sidang Munaqosah Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si

NIP. 197503172003121003

H. Rahmad Purnama, M.Si

NIP. 198810262022031001

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Psikologi Islam**

Drs. M. Nursalim Malay, M.Si

NIP. 1963010119990310001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung (35313) telp (0721) 703289 780421

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: "Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja Dan Stres Kerja Dengan *Presenteeism* Pada Pegawai Di Kantor Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung." disusun oleh Riska Laelatul Sholeha, NPM: 1831080048, Program Studi: Psikologi Islam. Telah diujikan dalam sidang Munaqosah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama pada Hari/Tanggal: Jumat, 21 Juli 2023.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Suhandi, M.Ag

Sekretaris : Indah Dwi Cahya Izzati, M.Psi

Penguji Utama : Drs. H.M.Nursalim Malay, M.Si

Penguji Pendamping I : Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si

Penguji Pendamping II : H. Rahmad Purnama, M.Si

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



Dr. Ahmad Isaeni, M.A

NIP. 01 403302000031001

MOTTO

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ (١) وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ (٢) الَّذِي أَنْقَضَ
ظَهْرَكَ (٣) وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ (٤) فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ
الْعُسْرِ يُسْرًا (٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya: “Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu? dan Kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu, yang memberatkan punggungmu? Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu, Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. {Q.S. Al-Insyirah}



PERSEMBAHAN

*Bismillahirrohmanirohim
Assalamualaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah rabbil 'alamin. Puji syukur atas nikmat Allah SWT baik nikmat iman dan Islam serta memberikan kemudahan berupa kesehatan dan kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu selalu terlimpahkan kehariban Rasulullah Muhammad SAW. Segala syukur aku ucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena telah menghadirkan orang-orang berarti di sekeliling saya. Yang selalu memberikan semangat dan doa, sehingga skripsi ini dapat saya selesaikan dengan baik.

Dengan ini saya persembahkan dengan bangga karya ini kepada orang-orang yang rela mengorbankan waktu, tenaga serta kasih dan sayangnya.

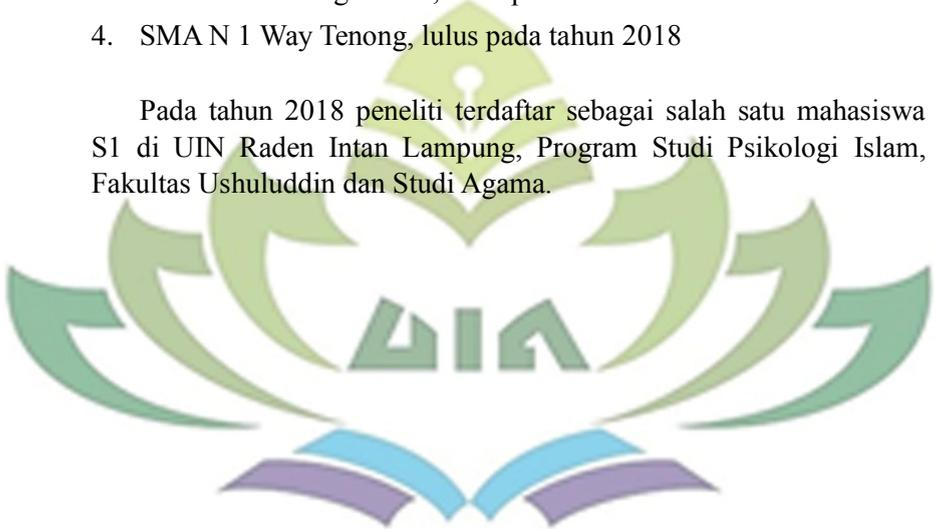
1. Untuk ayahku Sugandi dan Ibuku Sumarni yang tidak pernah lelah memberikan doa, dukungan, serta kasih sayang yang berlimpah sehingga putrimu dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih banyak untuk waktu dan segala pengorbanan yang telah kalian berikan.
2. Untuk adikku tersayang, Muhammad Ozil Airlangga yang telah memberi semangat serta menjadi salah satu motivasi terbesarku untuk menyelesaikan studi.
3. Untuk kakek dan nenek yang aku sayangi, terimakasih atas doa, dukungan serta kasih sayang yang selalu kalian berikan. Akhirnya cucumu ini dapat menyelesaikan studinya.
4. Untuk keluarga besarku yang tidak bisa di sebutka satu persatu, terimakasih banyak atas doa dan dukungan yang selalu kalian berikan untukku.

RIWAYAT PENDIDIKAN

Nama lengkap peneliti ialah Riska Laelatul Sholeha, Lahir di Ciptalaga, 25 Desember 1999. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara dengan pasangan Bapak Sugandi dan Ibu Sumarni. Alamat peneliti di Trimulyo, Kec. Gedung Surian, Kab. Lampung Barat. Berikut adalah riwayat pendidikan peneliti:

1. TK Dharma Wanita, lulus pada tahun 2006
2. SD N 1 Trimulyo, lulus pada tahun 2012
3. SMP N 1 Gedung Surian, lulus pada tahun 2015
4. SMAN 1 Way Tenong, lulus pada tahun 2018

Pada tahun 2018 peneliti terdaftar sebagai salah satu mahasiswa S1 di UIN Raden Intan Lampung, Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.



KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirohim
Assalamualaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah rabbi 'alamin. Puji syukur atas nikmat Allah SWT baik nikmat iman dan ikhsan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan kemudahan sebagai bentuk persyaratan memperoleh gelar sarjana psikologi. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian masih jauh dari kata sempurna karena berbagai keterbatasan. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian semaksimal mungkin, sehingga keberadaan kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya.

Skripsi ini diselesaikan tidak terlepas dari bantuan moril dan materil yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu dengan penuh rasa hormat, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M. Ag., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Ahmad Isnaeni, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama, UIN Raden Intan Lampung.
3. Drs. M. Nur Salim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam dan ibu Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang tidak pernah lelah untuk selalu membantu dan mengingatkan mahasiswa untuk segera menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., MA selaku Sekretaris Prodi Psikologi Islam yang membantu peneliti dalam administrasi selama proses akademik berjalan hingga peneliti menyelesaikan skripsi.
5. Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan berbagai kritik dan saran yang membangun kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
6. Bapak H. Rahmad Purnama, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak saran, doa, semangat serta motivasi yang mendorong peneliti menyelesaikan penelitian dengan baik.

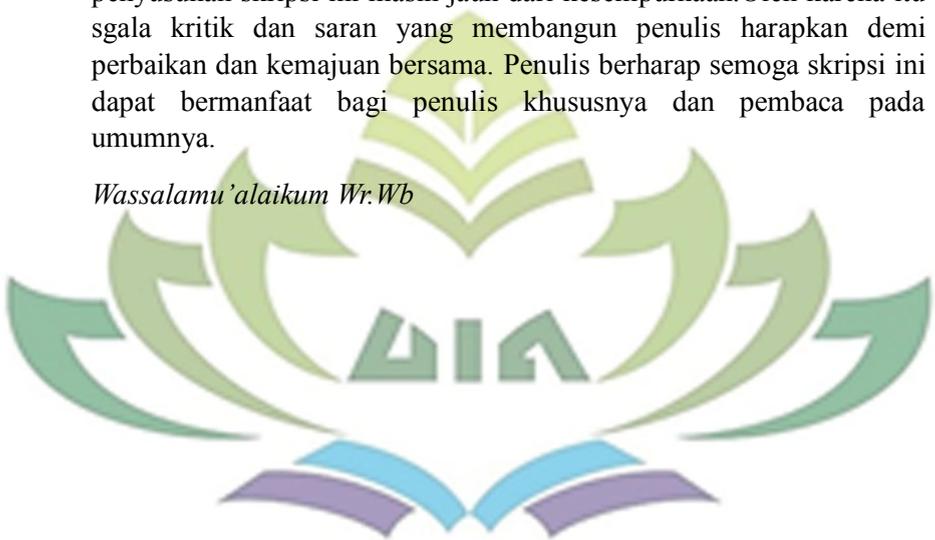
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada peneliti sehingga membuat peneliti terus berkembang.
8. Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama yang telah membantu peneliti dalam proses administrasi serta izin penelitian.
9. Bapak Zolahuddin Al Zam Zami, S.Sos, MM selaku Camat Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung yang telah memberi izin peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung.
10. Bapak Agus Setiawan yang telah membantu, membimbing, serta memberi arahan pada peneliti selama melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung.
11. Seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung yang telah bersedia membantu dengan menjadi partisipan dalam penelitian saya terimakasih banyak mau meluangkan sedikit waktunya untuk membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Untuk Annisatur Rofiqoh, S.Psi dan Zulfa Sa'idah, S.Psi yang selalu senantiasa mau direpotkan dan membantu menjelaskan apa yang tak dimengerti dalam penyusunan skripsi ini.
13. Untuk para sahabat Annisatur Rofiqoh S.Psi, Zulfa Sa'idah S.Psi, Nanda Salsa Ayu Karina S.Psi, Rizki Kinanti S.Psi, Ayu Faadilah, Dian Yulianti, dan Rina Anisya terimakasih sudah bersedia untuk membantu, meluangkan waktu mendengarkan keluh kesah saya dan memberi canda tawa selama menempuh jenjang perkuliahan.
14. Teman seperkampungan Mitha Mareza Febriani S.Pd, Dewi Novita Sari S.E, Yeni Puspita sari S.E dan Desi Purnama yang tidak henti hentinya memberikan semangat kepada saya.
15. Teman-teman angkatan 2018 yang terkhususnya psikologi kelas E yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan sampai saat ini.

16. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah berjasa membantu secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi.

Peneliti berharap kepada Allah SWT semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasannya akan menjadi pahala dan amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT.

Demikian pengantar dari kami, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun penulis harapkan demi perbaikan dan kemajuan bersama. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITI	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR GRAFIK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Kajian Peneliti Terdahulu	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. <i>Presenteeism</i>	13
1. Pengertian <i>Presenteeism</i>	13
2. Aspek-Aspek <i>Presenteeism</i>	14
3. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Presenteeism</i>	14
4. <i>Presenteeism</i> Dalam Pandangan Islam	15
B. Dukungan Rekan Kerja	16
1. Pengertian Dukungan Rekan Kerja	16
2. Aspek-Aspek Dukungan Rekan Kerja	18
3. Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Rekan Kerja	18
C. Stres Kerja	19
1. Pengertian Stres Kerja	19

2.	Dimensi Stres Kerja	21
3.	Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	21
D.	Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja Dan Stres Kerja Dengan <i>Presenteeism</i>	22
E.	Kerangka Berpikir	24
F.	Hipotesis	25
BAB III	METODE PENELITIAN	26
A.	Identifikasi Variabel	26
B.	Definisi Operasional	26
1.	<i>Presenteeism</i>	26
2.	Dukungan Rekan Kerja	26
3.	Stres Kerja	27
C.	Subjek Penelitian	27
1.	Populasi	27
2.	Sampel	27
D.	Metode Pengumpulan Data	28
1.	Skala <i>Presenteeism</i>	28
2.	Skala Dukungan Rekan Kerja	28
3.	Skala Stres Kerja	29
E.	Validitas Dan Reliabilitas	30
1.	Validitas	30
2.	Reliabilitas	30
F.	Teknik Analisis Data	30
BAB IV	PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	31
A.	Orientasi Kancan Dan Pelaksanaan Penelitian	31
1.	Orientasi Kancan	31
2.	Persiapan Penelitian	32
3.	Pelaksanaan <i>Try Out</i>	33
4.	Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	34
5.	Penyusunan Skala Penelitian	36
B.	Pelaksanaan Penelitian	37

1. Penentuan Subjek Penelitian	37
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data	37
3. Skoring	38
C. Analisis Data	38
1. Karakteristik Responden	38
2. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	39
3. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian	40
4. Uji Asumsi	44
5. Uji Hipotesis	47
6. Pengujian Sumbangan Efektif	49
D. Pembahasan	50
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan	55
B. Rekomendasi	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	62



DAFTAR TABEL

Tabel 1 <i>Blue Print presenteeism</i>	28
Tabel 2 <i>Blue Print</i> Dukungan Rekan Kerja	29
Tabel 3 <i>Blue Print</i> Stres Kerja	29
Tabel 4 Distribusi Aitem Valid Dan Gugur Skala <i>Presenteeism</i>	34
Tabel 5 Distribusi Aitem Valid Dan Gugur Skala Dukungan Rekan Kerja	35
Tabel 6 Distribusi Aitem Valid Dan Gugur Skala Stres Kerja	35
Tabel 7 Sebaran Aitem Baik Instrument <i>Presenteeism</i>	36
Tabel 8 Sebaran Aitem Baik Instrument Dukungan Rekan Kerja	36
Tabel 9 Sebaran Aitem Baik Instrument Stress Kerja	37
Tabel 10 Karakteristik Usia Dan Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 11 Karakteristik Masa Kerja Responden	39
Tabel 12 Deskripsi Data Penelitian	40
Tabel 13 Kategori <i>Presenteeism</i>	41
Tabel 14 Kategori Dukungan Rekan Kerja	42
Tabel 15 Kategori Stres Kerja	43
Tabel 16 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 17 Hasil Uji Linearitas	45
Tabel 18 Uji Multikolinieritas	46
Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis Pertama	47
Tabel 20 Hasil Uji Hipotesis Kedua	48
Tabel 21 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	48
Tabel 22 Hasil Persamaan Regresi Berganda	49
Tabel 23 Sumbangan Efektif	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 <i>Flowchart</i> hubungan antara VB1 dan VB2 terhadap VT	24
Gambar 2 Uji Heterokedastisitas	46



DAFTAR DIAGRAM

Diagram Lingkaran 1 Kategori <i>Presenteeism</i>	41
Diagram Lingkaran 2 Kategori Dukungan Rekan Kerja.....	42
Diagram Lingkaran 3 Kategori Stres Kerja	43



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup instansinya dan menginginkan terciptanya kinerja 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 & Soetjningsih, 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.

Intansi pemerintah berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan ditunjang dengan keberadaan sumber daya manusia yang memumpuni serta kewenangan yang luas dalam otonomi daerah (Sinaga, Kadir & Mardiana., 2020). Otonomi daerah dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, juga dijelaskan bahwa tugas pemerintahan daerah yang semakin berat sehingga harus dilimpahkan

dilimpahkan kepada kepada daerah-daerah dibawahnya dalam hal ini adalah pemerintahan desa.

Kecamatan merupakan suatu Instansi pemerintah yang berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, didukung oleh adanya berbagai sumber daya, baik sumber daya keuangan maupun sumber daya manusia yang mumpuni, serta kewenangan yang luasi dalam otomomi daerah. Kecamatan memiliki impian idealis menjadi pemerintahan yang maju dalam pembangunan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Sinaga, Kadir & Mardiana., 2020). Dalam menjalankan tanggungjawabnya seorang aparatur sipil negara (ASN) memberikan pelayanan yang layak misalnya fasilitas yang memadai, ramah dan sopan dalam melayani dan memberikan panutan yang baik kepada masyarakat (Musri & Mulia, 2022).

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 instansi 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 menupuknya 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*.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada tanggal 20 januari 2023. wawancara tersebut dilakukan dengan camat kecamatan Sukarame, pegawai kecamatan Sukarame dan masyarakat Sukarame. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan

bapak camat menjelaskan bahwa dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 setiap pegawai diberikan izin maksimal 12 hari kerja dalam jangka waktu satu tahun. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai yang berinisial S, FI, DL dan TN mengatakan bahwa setiap pegawai memiliki kuota cuti 12 kali dalam 1 tahun namun terkadang mereka sedikit dipersulit saat mengajukan surat cuti, mereka pernah mendapat teguran karena dalam setiap bulannya selalu ada pegawai yang meminta izin cuti baik itu cuti sakit maupun cuti tahunan, sehingga mereka terkadang masuk kerja dengan terpaksa dan akan banyak pekerjaan yang menumpuk pada saat mereka masuk kerja setelah cuti atau akibat lainnya karena ada beberapa pegawai juga yang sering menunda pekerjaannya. Selain itu peneliti juga mewawancarai Bapak W dan ibu P selaku masyarakat setempat, mereka mengatakan bahwa saat mereka mengurus keperluan di kantor kecamatan mereka mendapatkan pelayanan kurang memuaskan.

Selain wawancara peneliti juga melakukan observasi Kantor Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung. Pada saat peneliti melakukan observasi terdapat beberapa pegawai melakukan hal-hal diluar pekerjaannya seperti berbincang dan melakukan karaoke dijam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung terdapat beberapa pegawai yang melakukan *presenteeism*, pegawai tersebut hadir namun tidak melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

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.

Tingginya *presenteeism* pada individu dapat mengakibatkan menurunnya kinerja dan produktivitas di tempat kerja (Aprilia, 2021). 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).

Dalam Islam *presenteeism* secara tersirat dijelaskan Allah SWT dalam QS. Al-Insyirah ayat 7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧)

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”

Penjelasan ayat tersebut bahwa apabila kita telah selesai suatu pekerjaan atau suatu rencana telah terwujud, maka bersiaplah untuk memulai pekerjaan yang baru. Namun, dengan kesadaran bahwa setiap persoalan tidak terlepas dari kesulitan. Akan tetapi dalam kesulitan tersebut selalu disertai dengan kemudahan (Hidayat & Wijaya, 2017).

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. McGregor et al., (2016) juga menyebutkan beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi terjadinya *presenteeism* yaitu faktor kesehatan dan *non* kesehatan.

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).

Menurut 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. Sehingga dapat mengurangi perilaku *presenteeism* dikarenakan individu tersebut mampu menjaga kestabilan produktivitas kerja saat kondisi sakit. Sehingga dapat mengurangi perilaku *presenteeism* dikarenakan individu tersebut tetap mampu menjaga kestabilan produktivitas kerja saat kondisi sakit.

Sarason (dalam Rahama & Izzati, 2021) menyatakan bahwa individu yang memiliki dukungan sosial yang baik mereka akan memiliki pengalaman hidup yang lebih baik, menjadi percaya diri dan harga diri yang tinggi serta dapat selalu berpikir positif terhadap sekitarnya dibandingkan individu yang memiliki dukungan yang rendah. Menurut Kuntjoro (2002) dukungan sosial merupakan tentang bagaimana seseorang memandang dunia dan lingkungan sekitarnya, sehingga tinggi rendahnya dukungan sosial bergantung pada perspektif dari individu tersebut.

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).

Menurut Badeni (2013) stres merupakan ketegangan atau tekanan emosional yang dialami individu yang menghadapi tuntutan besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting sehingga dalam pelaksanaannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian sehingga dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik individu. *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 dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Robbins dan Judge, 2012). Stres kerja dapat menyebabkan ketegangan dalam organisasi seperti ketidakhadiran, penurunan produktivitas kerja, peningkatan angka cedera dan *turnover* seseorang (Herlina, 2019). Stres yang dialami oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerjanya. Sehingga, semakin rendah stres yang dialami

individu akan meningkatkan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi (Noviansyah & Zunaidah, 2011).

Berdasarkan penjabaran latar belakang mengenai fenomena permasalahan *presenteeism*, peneliti ingin mengetahui hubungan dukungan rekan kerja dan stres kerja dengan *presenteeism* pada pegawai Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan antara dukungan rekan kerja *presenteeism* pada pegawai Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat hubungan antara stres kerja terhadap *presenteeism* pada pegawai Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja terhadap *presenteeism* pada pegawai Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis:

1. Hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *presenteeism* pada pegawai Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung.
2. Hubungan antara stres kerja dengan *presenteeism* pada pegawai Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung.
3. Hubungan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja dengan *presenteeism* pada pegawai Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai landasan pemikiran bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang dukungan rekan kerja, stres kerja dan *presenteeism* dalam kajian psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis untuk memahami hubungan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja dengan *presenteeism*.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat bagi kecamatan terutama Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung. Selain itu, penelitian ini juga menjadi bahan pertimbangan penetapan untuk menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan dukungan rekan kerja dan stres kerja dengan *presenteeism* pada pegawai.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Agar dapat mendukung pembahasan diatas, maka dibutuhkan penelitian terdahulu yang bertujuan sebagai bahan perbandingan dan acuan dalam penelitian serta menunjukkan perbedaan antar penelitian. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapatkan dari hasil pencarian penelitian :

1. Penelitian Aprilia, Maghfiroh dan Wahyuni (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia, Maghfiroh dan Wahyuni (2020) dengan judul “*Presenteeism* Pada Guru Sekolah Dasar: Peran Dukungan Kepala Sekolah”. berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi dukungan atasan dengan *presenteeism* pada guru sekolah dasar di Kecamatan Gatung Kabupaten Belitung Timur. Populasi penelitian ini berjumlah 168 guru sekolah dasar. Pengambilan sampel menggunakan gabungan teknik *covebience sampling* dan *quota sampling*.

Berdasarkan uraian diatas terdapat perbedaan antara penelitian Aprilia, Maghfiroh dan Wahyuni dengan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada variabel yang di teliti, penelitian ini menggunakan tiga variabel dengan dukungan rekan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *presenteeism* sebagai variabel terikat. Perbedaan lainnya yaitu penulis menggunakan teknik *purposive sampling* untuk pengambilan sampel dan teknik analisis regresi berganda.

2. Penelitian Zaini dan Syarifah (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Zaini dan Syarifah (2018) dengan judul “hubungan *job demands* dengan *presenteeism* pada guru”. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan positif antara *job demands* dengan *presenteeism* pada guru. Penelitian ini menggunakan subjek guru SMK yang berjumlah 110 guru, dengan teknik sampling *non probability sampling* dan teknik analisis *non parametric*.

Berdasarkan uraian diatas terdapat perbedaan antara penelitian Zaini dan Syarifah dengan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada variabel yang di teliti, penulis menggunakan tiga variabel dengan dukungan rekan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *presenteeism* sebagai variabel terikat. Penelitian Zaini dan Syarifah menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *judgement sampling*. Selain itu penulis juga menggunakan teknik sampling *purposive sampling* dan teknik analisis regresi ganda.

3. Penelitian Tajriani (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Tajriani (2019) dengan judul “pengaruh *soft skill* dan dukungan teman kerja terhadap kinerja pemasaran BMT di Yogyakarta”. Dari hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa pengaruh *soft skill* dan dukungan teman kerja terhadap kinerja pemasaran sebesar 49%. Teknik analisis yang digunakan adalah *ordinary least square (OLS)* dan teknik pengambilan sampel dengan *judgement sampling*.

Berdasarkan uraian diatas terdapat perbedaan antara penelitian Tajriani dengan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada variabel yang di teliti, penulis menggunakan tiga variabel dengan dukungan rekan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *presenteeism*

sebagai variabel terikat. Perbedaan lainnya yaitu sampel yang diambil dalam penelitian yaitu guru. Peneliti juga menggunakan teknik sampling *purposive sampling* dalam penelitian ini.

4. Penelitian Mahfuz, Sulaiman, Omar dan Zamani (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Mahfuz, Sulaiman, Omar dan Zamani (2017) dengan judul “pengaruh faktor pekerjaan terhadap *presenteeism*”. Subjek penelitian ini 663 petugas pelayanan publik dari enam departemen atau kementerian yang berada di Putrajaya. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tiga variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan yaitu *job insecurity*, *job control* dan dukungan sosial. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *heterogeneous*.

Berdasarkan uraian diatas terdapat perbedaan antara penelitian Mahfuz, Sulaiman, Omar dan Zamani dengan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada variabel yang di teliti, penulis menggunakan tiga variabel dengan dukungan rekan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *presenteeism* sebagai variabel terikat. Perbedaan lainnya yaitu sampel yang diambil dalam penelitian yaitu pegawai. Peneliti menggunakan teknik sampling *purposive sampling* dalam penelitian ini.

5. Penelitian Buranda, Jufri dan Indahari (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Buranda, Jufri dan Indahari (2018) dengan judul “hubungan stres kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat rumah sakit X Makassar”. Memperoleh r sebesar 0,653 hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku *presenteeism*. Subjek penelitian ini sebanyak 50 perawat yang diambil dengan metode *purposive sampling*.

Berdasarkan uraian diatas terdapat perbedaan antara penelitian Mahfuz, Sulaiman, Omar dan Zamani dengan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada variabel yang di teliti, penulis menggunakan tiga variabel dengan dukungan rekan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *presenteeism* sebagai variabel terikat. Perbedaan lainnya yaitu sampel yang diambil dalam penelitian yaitu guru. Peneliti menggunakan teknik sampling *purposive sampling* dalam penelitian ini.

6. Penelitian Taufik (2019)

Penelitian yang dilakukan Taufik (2019) dengan judul “hubungan antara *coworker support* dan *presenteeism* pada perawat di rumah sakit umum haji Surabaya”. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 56 perawat di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *coworker support* dan *presenteeism*.

Berdasarkan uraian diatas terdapat perbedaan antara penelitian Taufik (2019) dengan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada variabel yang di teliti, penulis menggunakan tiga variabel dengan dukungan rekan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *presenteeism* sebagai variabel terikat. Peneliti juga menggunakan teknik sampling *purposive sampling* dalam penelitian ini. Perbedaan lainnya yaitu sampel yang diambil dalam penelitian yaitu pegawai di kantor kecamatan Sukarame Bandar Lampung.

7. Penelitian Aprilia (2021)

Penelitian yang dilakukan Aprilia (2021) dengan judul “*presenteeism* pada guru sekolah dasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *task significance*, *perceived supervisor support*, dan *conscientiousness* terhadap *presenteeism* Guru Sekolah Dasar. Hasil analisis data menemukan bahwa terdapat pengaruh *task significance*, *perceived supervisor support*, dan *conscientiousness* secara simultan terhadap *presenteeism* guru sekolah dasar. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebanyak 177 orang tetap sekolah dasar. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive random sampling*.

Berdasarkan uraian diatas terdapat perbedaan antara penelitian Aprilia dengan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada variabel yang di teliti, penulis menggunakan tiga variabel dengan dukungan rekan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *presenteeism* sebagai variabel terikat. Perbedaan lainnya yaitu sampel yang diambil dalam penelitian yaitu guru. Peneliti menggunakan teknik

sampling *purposive sampling* dalam penelitian ini. Perbedaan lainnya yaitu sampel yang diambil dalam penelitian yaitu pegawai di kantor kecamatan Sukarame Bandar Lampung.



BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. *Presenteeism*

1. Pengertian *Presenteeism*

Perilaku *presenteeism* merupakan bidang studi yang relatif baru, namun fenomena perilaku *presenteeism* bukanlah hal baru di tempat kerja. Menurut Cooper konsep *presenteeism* digunakan untuk menggambarkan kondisi seseorang yang cenderung menghabiskan lebih banyak waktu ditempat kerja ketika mereka merasa bahwa pekerjaannya sedang berada pada situasi tidak aman yang memunculkan kecemasan bagi karyawan tersebut (Quazi, 2013). *Presenteeism* muncul akibat dari perasaan khawatir kehilangan pekerjaan atau pendapatan sehingga individu akan tetap bekerja meskipun dalam kondisi yang tidak memungkinkan (Zaini dan Syarifah, 2018).

Koopman et al., (2002) mendefinisikan *presenteeism* 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).

Presenteeism juga didefinisikan oleh Lack (2011) yang menyatakan bahwa *presenteeism* merupakan kondisi individu yang hadir di tempat kerja tetapi tidak sepenuhnya terlibat di dalam lingkungan pekerjaan. Hadir bekerja dengan membawa sejumlah permasalahan seperti gangguan kesehatan, kelelahan, kehidupan pribadi, stres, kecemasan kehilangan pekerjaan, dan pendapatan akan memunculkan dampak yang serius terhadap kehilangan produktivitas kerja. Kondisi tersebut selaras dengan pernyataan. McGregor, et al (2014) mengenai definisi *presenteeism*, yakni kondisi individu yang kehilangan produktivitas di tempat kerja

dikarenakan alasan tertentu, sehingga terjadinya penurunan performa dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah di sebutkan, dapat disimpulkan bahwa *presenteeism* merupakan kondisi hadirnya individu secara fisik di tempat kerja namun produktivitasnya menurun dikarenakan adanya permasalahan kesehatan baik itu fisik maupun psikologisnya sehingga performa kerjanya berada dibawah normal dibanding ketika dalam kondisi sehat.

2. Aspek-Aspek *Presenteeism*

Menurut Koopman et al., (2002) terdapat dua aspek perilaku *presenteeism* yaitu:

a. Proses dalam bekerja (*work process*)

Proses dalam bekerja yaitu kondisi individu yang hadir di tempat kerja namun merasa kesulitan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dikarenakan adanya permasalahan kesehatan baik fisik maupun psikologis, sehingga sulit untuk fokus atau berkonsentrasi dalam bekerja.

b. Hasil kerja (*work outcome*)

Hasil kerja yaitu kondisi individu yang hadir di tempat kerja namun mengalami penurunan hasil kerja dan kesulitan untuk memenuhi target kerja dikarenakan adanya permasalahan kesehatan baik fisik maupun psikologis, sehingga kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dari pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek dalam *presenteeism* merujuk pada Koopman et al., (2002) yaitu proses dalam bekerja dan hasil kerja

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Presenteeism*

Menurut Koopman et al., (2002) faktor yang dapat mempengaruhi individu melakukan *presenteeism* yaitu:

- a. Faktor sosio demografi yaitu terdiri dari jenis kelamin, status perkawinan, usia dan anak.
- b. Faktor pribadi yaitu terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres psikologis.

- c. Faktor organisasi yaitu terdiri dari jam kerja, tanggung jawab, konflik dalam kelompok, kontrol kerja, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja.

Menurut McGregor et al., (2016) faktor yang dapat mempengaruhi *presenteeism* dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Faktor kesehatan

Faktor rendahnya kesehatan individu menjadi penyebab timbulnya *presenteeism* di tempat kerja. Sehat bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan tetapi merupakan suatu keadaan fisik, mental dan kesejahteraan sosial.

- b. Faktor non kesehatan

Selain faktor kesehatan terdapat juga faktor dari lingkungan kerja yaitu diantaranya kepemimpinan, konflik pekerjaan keluarga dan dukungan sosial baik dari keluarga, atasan maupun rekan kerja.

Dari beberapa pendapat diatas, maka faktor yang dapat mempengaruhi *presenteeism* adalah faktor sosio demograf faktor pribadi dan faktor organisasi. Dalam penelitian ini ada dua faktor yang diambil oleh peneliti yaitu dukungan rekan kerja serta stres kerja.

4. *Presenteeism* Dalam Pandangan Islam

Pandangan Islam *presenteeism* digambarkan QS. Al-anfal (8) ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (٢٧)

Yang artinya: “hai orang-orang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang di percaya kepadamu, sedang kamu mengetahui.”

Bersyukur adalah sebuah keharusan sebab aneka nikmat tersebut bersumber dari Allah SWT. Tidak bersyukur berarti mengkhianati nikmat tersebut dari pemberianNya, karena itu Allah menyatakan, wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati, yakni mengurangi sedikitpun hak Allah sehingga mengkhianatinya atau tidak mensyukurinya, dan juga jangan

menghianati rasul, yakni nabi Muhammad, tetapi penuhilah seruanya, dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu oleh siapa pun, baik amanat itu adalah amanat orang lain maupun keluarga; seperti istri dan anak, muslim atau non-Muslim, sedang kamu mengetahui bahwa itu adalah amanat yang harus dijaga dan dipelihara. Segala sesuatu yang berada dalam genggamannya manusia adalah amanat Allah yang harus dijaga dan dipelihara. Salah satu bentuk motivasi mengkhianati amanat Allah dan rasulnya adalah cinta kepada harta dan anak yang berlebihan. Maka pada ayat ini Allah menyatakan, dan ketahuilah bahwa hartamu yang merupakan titipan Allah kepadamu dan anak-anakmu yang merupakan anugerah Allah itu hanyalah sebagai cobaan. Maka, janganlah berlebihan dalam mencintai harta dan anak melebihi cinta pada Allah. Cinta harta dan anak yang berlebihan membuat seseorang enggan memenuhi panggilan Allah dan rasul-Nya karena takut atau kikir, sebab panggilan tersebut menuntut tanggung jawab dan pengorbanan. Dan ketahuilah, sesungguhnya di sisi Allah ada pahala yang besar, jauh lebih besar daripada harta dunia dan anak keturunan (Kementerian Agama RI, 2009).

Seorang muslim juga harus bekerja dengan profesional. Diriwayatkan dari Aisyah ra, bahwa Rasulullah SAW bersabda, sesungguhnya Allah Mencintai dalam seorang diantara kalian, yang apabila mengerjakan suatu pekerjaan, dia mengerjakannya dengan sempurna. (HR. Baihaqi dalam Sunardi, 2019).

Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Motivasi atau niat bekerja itu haruslah ada apabila tidak maka Allah akan membalas dengan memberi azab. Sebaliknya, jika motivasi itu ada maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan (Hidayat & Wijaya, 2017).

B. Dukungan Rekan Kerja

1. Pengertian Dukungan Rekan Kerja

Dukungan sosial merupakan sebuah bentuk dukungan dari orang lain baik secara fisik maupun non fisik yang dapat membuat

orang lain merasa diterima, dihargai dan dicintai. Sarafino dan Smith (2017) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh orang lain untuk memberikan dukungan pada individu lain. Adapun dukungan tersebut mengacu pada persepsi seorang bahwa kenyamanan, kepedulian, dan bantuan yang diberikan orang lain. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten (Kumalasari dan Ahyani, 2012).

Menurut Mufidha (2019) dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, peduli, harga diri atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari orang lain atau kelompok. Rook (dalam Tajriani, 2019) mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan sosial. Ikatan dan persahabatan dengan orang lain dianggap sebagai aspek yang memberikan kepuasan secara emosional dalam kehidupan individu. Saat seseorang didukung oleh lingkungan maka segalanya akan terasa lebih mudah. Dukungan sosial dapat diberikan dari beberapa sumber seperti pasangan, keluarga, atasan dan rekan kerja (Indrawati, 2017).

Dukungan rekan kerja didefinisikan sebagai dorongan dan bantuan yang diterima individu dari rekan kerjanya. Sarafino dan Smith (2011) mengatakan bahwa dukungan rekan kerja sebagai suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang lain maupun kelompok. Rivai (2014) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima individu dari rekan kerja mereka.

Menurut Nijman (dalam Hamdani, 2022) dukungan rekan kerja mencerminkan sejauh mana rekan kerja berperilaku sedemikian rupa sehingga individu dapat bekerja secara optimal. Dukungan rekan kerja yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten (Nurdiana, 2014).

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial rekan kerja merupakan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada individu yang bertujuan untuk membantu dalam menghadapi suatu masalah tertentu hingga

menciptakan perasaan yang lebih nyaman serta dapat menghadapi serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

2. Aspek-Aspek Dukungan Rekan Kerja

Menurut Sarafino dan Smith (2011) dukungan sosial terdiri dari empat aspek yaitu:

a. Dukungan emosional

Dukungan emosional ini muncul ketika individu merasa empati terhadap individu lain.

b. Dukungan instrumental atau alat

Dukungan instrumental atau alat meliputi bantuan langsung. Dukungan sosial yang di berikan dapat berupa menyediakan benda-benda seperti alat kerja, meminjamkan uang dan membantu menyelesaikan tugas.

c. Dukungan informasi

Dukungan informasi meliputi pemberian nasehat, arahan, saran ataupun umpan balik mengenai bagaimana cara memecahkan masalah. Dukungan sosial ini terbagi menjadi dua jenis yaitu pemberian informasi atau pengajaran suatu keahlian yang dapat memberi solusi pada suatu masalah, serta pemberian informasi yang dapat membantu individu dalam mengevaluasi performa pribadi.

d. Dukungan persahabatan

Dukungan sosial ini merupakan suatu interaksi sosial yang positif dengan individu lain dalam suatu aktivitas sosial.

Dari pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek dalam dukungan rekan kerja merujuk pada Sarafino dan Smith (2017) yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan persahabatan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Rekan Kerja

Sarafino dan Smith (2011) menyebutkan terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi pemberian dukungan, yaitu :

a. Penerimaan dukungan

Sebelum memberikan dukungan ada beberapa pertimbangan yang biasanya dilakukan oleh seseorang. Diantaranya apakah

individu tersebut ramah atau tidak, pernah menolong orang atau tidak, atau apakah individu tersebut membutuhkan dukungan dari orang lain atau tidak.

b. Pemberian dukungan

Sebelum memberikan dukungan biasanya individu memiliki beberapa pertimbangan sebelum akhirnya ia memberikan dukungan kepada orang lain. Pertimbangan tersebut antara lain apakah ia mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang tersebut, atau bahkan ia tidak mengetahui bahwa orang tersebut membutuhkan bantuannya atau tidak.

c. Faktor komposisi dan struktur jaringan sosial

Faktor komposisi dan struktur jaringan sosial yaitu kedekatan hubungan yang dimiliki individu tersebut dengan orang lain, baik dalam keluarga maupun lingkungannya.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sering dirasakan oleh individu, dimana individu merasakan kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja dan kepuasan kerja yang rendah. 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. Karimi dan Alipour (2011) menjelaskan bahwa meningkatnya stres kerja dalam organisasi menyebabkan konsekuensi negatif seperti ketidakhadiran seseorang, kehilangan produktivitas, kepuasan yang rendah dan penyakit secara fisik maupun psikologis.

Menurut Shukla dan Srivastava (2016) stres kerja seperti beban kerja, kondisi kerja dan harapan dari suatu organisasi penyebab ketegangan dan dapat menyebabkan kesehatan yang buruk bagi individu. Hal ini sejalan dengan penelitian Herqutanto, Harsono dan Damayanti (2017) yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu gejala yang dirasakan oleh individu ketika terjadi ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi sehingga berdampak pada gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis.

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 dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Robbins dan Judge, 2012). Stres kerja dapat menimbulkan kekerasan serta kecelakaan di tempat kerja, menyebabkan ketegangan dalam organisasi seperti ketidakhadiran, penurunan produktivitas kerja, peningkatan angka cedera dan *turnover* seseorang (Herlina, 2019).

Menurut Christy dan Amalia (2018) manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan, banyaknya pekerjaan, tekanan kerja dan tugas tambahan lainnya yang membuat pekerjaan menumpuk. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja individu.

Afrizal, Musadieq dan Ruhana (2014) mengatakan bahwa seseorang yang mengalami stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua individu yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya sehingga

terjadi ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individu.

2. Dimensi Stres Kerja

Menurut Cartwright dan Cooper (2002) stres kerja terbagi dalam tiga dimensi yaitu:

a. Persepsi terhadap tekanan

Persepsi terhadap tekanan merupakan bagaimana individu melihat pekerjaannya dan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan kehidupan dan tekanan sosial individu.

b. Sikap terhadap organisasi

Sikap terhadap organisasi merupakan pola tindakan yang dilakukan oleh individu yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektivitas organisasi.

c. Kesehatan fisik dan psikis

Kesehatan fisik dan psikis mencakup seberapa sering individu izin dikarenakan sakit dan merasakan tekanan kerja sehingga mempengaruhi efektivitas kinerja individu tersebut.

Dari pendapat diatas maka peneliti merujuk pada komponen stres kerja menurut Cartwright dan Cooper (2002) dengan dimensi persepsi terhadap tekanan, sikap terhadap organisasi dan kesehatan fisik dan psikis.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2012) terdapat tiga faktor yang menyebabkan stres kerja, yaitu :

1) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dan struktur organisasi, hal ini juga mempengaruhi tingkat stres individu. Seperti ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis dan ketidakpastian teknologi.

2) Faktor Organisasi

Banyak faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres, seperti tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja

yang berlebih, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

3) Faktor Individual

Faktor individu bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu, seperti masalah keluarga, ekonomi dan kepribadian seseorang.

D. Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Presenteeism*

Aparatur sipil negara (ASN) merupakan aset sumber daya manusia pada pemerintahan negara Indonesia (Akbar & Soetjningsih, 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).

presenteeism merupakan kondisi hadirnya individu secara fisik di tempat kerja namun produktivitasnya menurun dikarenakan adanya permasalahan kesehatan baik itu fisik maupun psikologisnya sehingga terjadinya penurunan performa dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. McGregor et al., (2016) menyatakan bahwa individu yang melakukan *presenteeism* kemungkinan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi, kesehatan, prospek karir dan kesejahteraannya. Kondisi tersebut sering terjadi pada profesi pekerjaan yang melibatkan pelayanan dalam proses kerjanya (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.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *presenteeism* ialah dukungan rekan kerja (*coworker support*), Sarafino dan Smith (2017) menyatakan dukungan rekan kerja yaitu sebuah tindakan yang dilakukan oleh orang lain untuk memberikan dukungan pada individu lain. Adapun dukungan tersebut mengacu pada persepsi seorang bahwa kenyamanan, kepedulian, dan bantuan yang diberikan orang lain. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten (Kumalasari dan Ahyani, 2012).

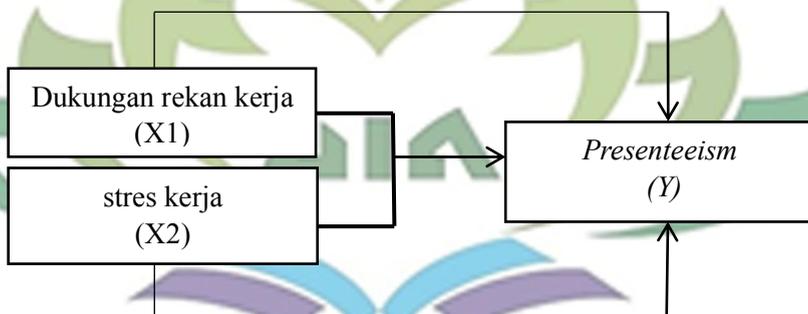
Selain dukungan rekan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *presenteeism* yaitu stres kerja. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana individu dihadapkan suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan kondisi pribadi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Robbins dan Judge, 2012). Stres kerja dapat menimbulkan kekerasan serta kecelakaan di tempat kerja, menyebabkan ketegangan dalam organisasi seperti ketidakhadiran, penurunan produktivitas kerja, peningkatan angka cedera dan *turnover* seseorang (Herlina, 2019).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat mendukung hipotesis ini yaitu penelitian dari 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. Semakin tinggi *coworker support* maka semakin rendah *presenteeism* yang dialami, begitu pula sebaliknya. Penelitian terdahulu lainnya yaitu penelitian Buranda, Jufri dan Indahari (2018) yang berjudul “hubungan stress kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat rumah sakit x makassar”. Hasil penelitian Buranda, Jufri dan Indahari (2018) terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *presenteeism* pada perawat rumah sakit x makassar. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat *presenteeism* yang dialami.

Individu dengan dukungan rekan kerja yang tidak memadai cenderung untuk melakukan *presenteeism*, dan begitupun sebaliknya, Individu dengan dukungan rekan kerja yang memadai cenderung menurunkan tingkat *presenteeism*. Sedangkan stres kerja yang tinggi akan meningkatkan perilaku *presenteeism* pada individu begitu pula sebaliknya, individu dengan stres kerja yang rendah akan menurunkan tingkat *presenteeism* yang terjadi.

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjabaran diatas, dengan ini peneliti memberikan *flowchart presenteeism* ditinjau dari dukungan rekan kerja dan stres kerja sebagai berikut:



Gambar 1 *Flowchart* hubungan antara VB1 dan VB2 terhadap VT

Berdasarkan *flowchart* diatas menjelaskan bahwa pertama adanya hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarame, kedua adanya hubungan antara stres kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarame, dan ketiga adanya hubungan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan Sukarame.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan sukarama.
2. Terdapat hubungan antara stres kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan sukarama.
3. Terdapat hubungan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja dengan *presenteeism* pada pegawai kantor kecamatan sukarama.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, P. R., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Akbar, M. T., & Soetjningsih, 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>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (IV). Pustaka Pelajar.
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara : Juni 2022*. Badan Kepegawaian Negara.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- 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>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- 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/u>

- k/Documents/public-sector/deloitte-uk-mental-health-employers-mon
- 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>
- Hamdani, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMKN 4 Kota Sungai Penuh. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management, 2*(1), 164–176.
- 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.
- Herqutanto, Harsono, H., Damayanti, M., & Setiawati, E. P. (2017). Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer. *EJournal Kedokteran Indonesia, 5*(1), 12–17. <https://doi.org/10.23886/ejki.5.7444.12-7>
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). Ayat-Ayat Al-Quran: Tentang Manajemen Pendidikan Islam. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia* (1st ed.).
- Indrawati, T. (2017). Peranan Kecerdasan Emosi dan Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Siswa SMP Terbuka di Cirebon. *Edukasia Islamika, 2*(1), 70.
- 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.
- Karimi, R., & Alipour, F. (2011). Reduce Job stress in Organizations : Role of Locus of Control. *International Journal Of Business and Social Science, 2*(18), 232–236.
- Kementerian Agama Ri. (2009). *Al-Quran & Tafsirnya Jilid 3 Juz 7-8-*

9. Departemen Agama.

- 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>
- Kumalasari, F., & Ahyani, L. N. (2012). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan. *Psikologi Pitutur*, 1(1).
- Kuntjoro. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali.
- 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.
- Mufidha, A. (2019). Dukungan Sosial Teman Sebaya Sebagai Prediktor Psychological Well-Being Pada Remaja. *Acta Psychologica*, 1(1), 34–42.
- Musri, & Mulia, R. A. (2022). Etika Administrasi Publik. In *Eureka Media Aksara* (1st ed.).
- Noviansyah, & Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 9(18), 43–58.
- Nurdiana, L. (2014). Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(April), 675–686.
- 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.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89–97. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi>
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work: Management and Prevention*. In *Elsevier Butterworth-Heinemann publications*.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian* (3rd ed.). PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (25th ed.). Alfabeta, CV.
- Sunardi, D. (2019). Etos Kerja Islami. *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 82–94. <https://www.industri.ums.ac.id/>
- Tajriani, D. T. (2019). Pengaruh Soft Skill dan Dukungan Sosial Teman Kerja Terhadap Kinerja Pemasaran BMT di Yogyakarta. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 1(2), 1–6. <https://doi.org/10.31538/ijse.v1i2.192>
- 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.

