

Tuntutan Kerja dan Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap Presenteeism Guru: Perspektif Job Demands-Resources

Paulus Budi Santosa¹, Iranita Hervi Mahardiyani²

^{1,2}Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia

budipals24@gmail.com¹, iranita.hervi@umk.ac.id²

ABSTRACT

Presenteeism is believed to be a prevalent condition among teachers, driven by high job demands and limited support in the workplace. This study aimed to examine the relationship between job demands and coworker social support with presenteeism among teachers. Participants were selected using quota sampling, involving 42 teachers drawn from a population of 72. Data were collected through three scales measuring presenteeism, job demands, and coworker social support, all of which had been tested for validity and reliability. Multiple regression analysis using SPSS revealed that (1) job demands and coworker social support together were significantly associated with presenteeism ($R = 0.639$; $p = 0.001$); (2) job demands had a significant negative relationship with presenteeism ($r = -0.587$; $p = 0.001$); and (3) coworker social support had a significant positive relationship with presenteeism ($r = 0.537$; $p = 0.001$). These findings suggest that strong collegial bonds among teachers may actually encourage attendance even when unwell, shaped by the collectivist work culture characteristic of Indonesian educational environments.

Keywords : *Presenteeism, Job Demands, Coworker Social Support, Job Demands-Resources Model, Teachers.*

ABSTRAK

Presenteeism diduga kuat merupakan kondisi yang banyak dialami oleh guru akibat tingginya tuntutan pekerjaan dan kurangnya dukungan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja dengan *presenteeism* pada guru. Pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling* dengan jumlah sampel 42 guru dari populasi sebanyak 72 guru. Data penelitian diperoleh menggunakan skala *presenteeism*, skala tuntutan kerja, dan skala dukungan sosial rekan kerja yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS menunjukkan bahwa (1) tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja secara bersama-sama berhubungan sangat signifikan dengan *presenteeism* ($R = 0,639$; $p = 0,001$); (2) tuntutan kerja berhubungan negatif dan signifikan dengan *presenteeism* ($r = -0,587$; $p = 0,001$); dan (3) dukungan sosial rekan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan *presenteeism* ($r = 0,537$; $p = 0,001$). Hasil ini mencerminkan bahwa kuatnya ikatan sosial antar rekan kerja justru mendorong guru untuk tetap hadir bekerja meskipun dalam kondisi kurang sehat, yang dipengaruhi oleh budaya kerja kolektif di lingkungan pendidikan Indonesia.

Kata kunci : *presenteeism, tuntutan kerja, dukungan sosial rekan kerja, model tuntutan-sumber daya pekerjaan, guru.*

PENDAHULUAN

Presenteeism menjadi salah satu isu ketenagakerjaan yang semakin mendapat perhatian dalam beberapa dekade terakhir, khususnya di sektor pendidikan. Berbeda dengan *absenteeism* yang merujuk pada ketidakhadiran karyawan di tempat kerja, *presenteeism* menggambarkan kondisi sebaliknya ketika karyawan hadir secara fisik namun tidak mampu bekerja secara optimal akibat gangguan kesehatan, baik fisik maupun psikologis (McGregor dkk., 2016). Koopman dkk. (2002) mendefinisikan *presenteeism* sebagai kondisi hadirnya karyawan di tempat kerja dengan produktivitas yang menurun akibat masalah kesehatan. Kondisi ini tidak hanya merugikan individu yang mengalaminya, tetapi juga berdampak pada rekan kerja dan organisasi secara keseluruhan (Aboagye dkk., 2019).

Guru merupakan salah satu kelompok pekerja dengan prevalensi *presenteeism* tertinggi dibandingkan profesi lainnya. Aronsson dkk. (2000) menemukan bahwa guru berada pada posisi puncak dalam daftar pekerjaan dengan kecenderungan *presenteeism* tertinggi, yakni mencapai 46%. Tingginya angka ini tidak lepas dari karakteristik unik profesi guru sebagai bagian dari *Human Service Organization* (HSO), di mana keterikatan emosional yang kuat dengan siswa sebagai penerima layanan mendorong guru untuk tetap hadir bekerja meski dalam kondisi tidak sehat (Aprilia, 2021). Selain itu, keterbatasan tenaga pengganti dan kekhawatiran akan menumpuknya pekerjaan menjadi alasan utama guru memilih bertahan di tempat kerja meskipun kondisi kesehatannya tidak memungkinkan (Kinman, 2019).

Dampak *presenteeism* di lingkungan pendidikan tidak bisa dianggap ringan. Guru yang bekerja dalam kondisi tidak sehat akan kesulitan memberikan layanan pembelajaran yang optimal, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas pengalaman belajar siswa (Aprilia, 2021). Dari sisi organisasi, kerugian akibat *presenteeism* bahkan terbukti tiga kali lebih besar dibandingkan kerugian akibat *absenteeism* (Hampson dkk., 2017). Di Indonesia sendiri, proyeksi kerugian ekonomi akibat penurunan produktivitas yang dipicu oleh *presenteeism* diperkirakan akan meningkat dari 1,9% pada tahun 2019 menjadi 2,4% pada tahun 2030 (Rasmussen dkk., 2016), angka yang menegaskan urgensi untuk memahami fenomena ini secara lebih mendalam.

Dalam kerangka teoretis *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007), *presenteeism* dapat dipahami melalui dua proses utama. Pertama, proses penurunan kesehatan (*health impairment process*), di mana tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya yang tidak memadai akan meningkatkan kelelahan dan stres, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku *presenteeism*. Kedua, proses motivasional (*motivational process*), di mana ketersediaan sumber daya kerja yang memadai, termasuk dukungan sosial, dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja sehingga memengaruhi keputusan

karyawan terkait kehadiran (Schaufeli & Taris, 2014). Dua proses inilah yang menjadi landasan dalam penelitian ini untuk memahami peran tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja terhadap *presenteeism* pada guru.

Tuntutan kerja merupakan salah satu prediktor utama *presenteeism* yang telah banyak dibuktikan secara empiris. Bakker & Demerouti (2014) mendefinisikan tuntutan kerja sebagai berbagai aspek pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan psikologis berkelanjutan, mencakup beban kerja, tuntutan emosional, dan tuntutan mental. Ketika tuntutan kerja melebihi kapasitas adaptif individu, karyawan cenderung mengalami kelelahan yang berujung pada perilaku *presenteeism* (Demerouti dkk., 2009). Dalam konteks guru, tuntutan kerja tidak hanya berasal dari kegiatan mengajar di kelas, tetapi juga dari berbagai tanggung jawab tambahan seperti penyusunan administrasi, pembuatan media pembelajaran, pendampingan ekstrakurikuler, dan keterlibatan dalam kepanitiaan sekolah dengan tenggat waktu yang ketat (Hakanen dkk., 2006). Penelitian Zaini & Syarifah (2019) pada konteks guru di Indonesia menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara tuntutan kerja dan *presenteeism*, memperkuat relevansi variabel ini dalam penelitian pada populasi guru.

Di sisi lain, dukungan sosial rekan kerja menjadi faktor organisasional yang turut berperan dalam dinamika *presenteeism*. Sarafino & Smith (2014) mendefinisikan dukungan sosial rekan kerja sebagai tindakan nyata yang diberikan oleh sesama rekan dalam bentuk dukungan penghargaan, emosional, instrumental, informasi, dan jaringan. Dalam perspektif JD-R, dukungan sosial rekan kerja berperan sebagai sumber daya kerja yang seharusnya mampu meredam dampak negatif dari tingginya tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Penelitian Taufik (2019) pada perawat di Indonesia menemukan hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dan *presenteeism*, di mana semakin tinggi dukungan yang diterima maka semakin rendah tingkat *presenteeism* yang dialami. Namun demikian, Mamaye dkk. (2024) menemukan bahwa guru dengan dukungan rekan kerja yang rendah 2,17 kali lebih mungkin mengalami *presenteeism*, mengindikasikan bahwa konteks profesi dan budaya kerja dapat memberikan hasil yang berbeda.

Meskipun penelitian tentang *presenteeism* telah berkembang pesat di tingkat internasional, kajian yang secara spesifik menempatkan guru sebagai subjek dengan mempertimbangkan dua prediktor sekaligus yaitu tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja dalam satu model masih sangat terbatas, khususnya di Indonesia. Sebagian besar studi yang ada cenderung mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah atau berfokus pada populasi pekerja di sektor industri dan kesehatan. Kesenjangan inilah yang mendorong penelitian ini dilakukan, yakni untuk menguji secara simultan hubungan antara tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja dengan *presenteeism* pada guru, dengan berpijak pada kerangka teori JD-R sebagai landasan konseptualnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja dengan *presenteeism* pada guru. Secara khusus, terdapat tiga hipotesis yang diuji: (1) ada hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja secara bersama-sama dengan *presenteeism* pada guru; (2) ada hubungan positif antara tuntutan kerja dengan *presenteeism*, di mana semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin tinggi pula *presenteeism* yang dialami; dan (3) ada hubungan negatif antara dukungan sosial rekan kerja dengan *presenteeism*, di mana semakin tinggi dukungan yang diterima dari rekan kerja maka semakin rendah *presenteeism* yang terjadi pada guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru di Yayasan X yang berlokasi di Kabupaten Kudus, dengan jumlah populasi sebanyak 72 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 42 guru yang dipilih melalui teknik quota sampling. Pengumpulan data dilaksanakan secara daring melalui Google Form pada Januari 2026. Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja sebagai variabel bebas, serta *presenteeism* sebagai variabel tergantung. Data dikumpulkan menggunakan tiga skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan model Likert empat poin, mulai dari Sangat Sesuai hingga Sangat Tidak Sesuai.

Skala *presenteeism* disusun berdasarkan dua dimensi yang dikemukakan oleh (Koopman dkk., 2002), yaitu *completing work* dan *avoiding distraction*. Skala ini terdiri dari 16 aitem yang seluruhnya dinyatakan valid dengan koefisien validitas berkisar antara 0,557–0,865 dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,960. Skala tuntutan kerja disusun berdasarkan tiga aspek dari Bakker & Demerouti (2014), yaitu *workload*, *emotional demands*, dan *mental demands*. Dari 24 aitem awal, sebanyak 19 aitem dinyatakan valid setelah melalui dua tahap seleksi dengan koefisien validitas 0,348–0,816 dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,919. Skala dukungan sosial rekan kerja disusun berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh (Sarafino & Smith, 2014), meliputi dukungan penghargaan, emosional, instrumental, informasi, dan jaringan. Dari 30 aitem awal, diperoleh 24 aitem valid dengan koefisien validitas 0,310–0,896 dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968. Uji coba ketiga instrumen dilakukan pada 30 responden dengan karakteristik serupa sebelum pengambilan data utama dilaksanakan. Validitas aitem diuji menggunakan teknik corrected item-total correlation dengan batas minimal 0,30, sedangkan reliabilitas diestimasi menggunakan Cronbach's Alpha melalui program SPSS 27.0 for Windows.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, uji asumsi yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan uji linieritas dilakukan untuk

memastikan kelayakan model statistik yang digunakan (Field, 2024). Kedua, pengujian hipotesis mayor dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dua prediktor untuk mengetahui hubungan simultan antara tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja dengan *presenteeism*. Sementara itu, hipotesis minor diuji menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson* untuk melihat hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung secara terpisah. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan program SPSS 27.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, hasil uji asumsi menunjukkan bahwa seluruh data berdistribusi normal. Ketiga variabel penelitian memperoleh nilai signifikansi $p = 0,200$ ($p > 0,05$) pada uji Kolmogorov-Smirnov, yakni *presenteeism* ($KSZ = 0,090$), tuntutan kerja ($KSZ = 0,080$), dan dukungan sosial rekan kerja ($KSZ = 0,094$). Hasil uji linieritas juga menunjukkan bahwa hubungan antara tuntutan kerja dengan *presenteeism* bersifat linier ($F = 1,255$; $p = 0,303$), begitu pula hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *presenteeism* ($F = 1,478$; $p = 0,195$). Dengan demikian, seluruh prasyarat analisis terpenuhi dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi

Uji Asumsi	Variabel	Skor	Kriteria	Keterangan
Normalitas	<i>Presenteeism</i>	0,200	$p > 0,05$	Normal
	Tuntutan Kerja	0,200	$p > 0,05$	Normal
	Dukungan Sosial Rekan Kerja	0,200	$p > 0,05$	Normal
Linearitas	Tuntutan Kerja* <i>Presenteeism</i>	0,303	$p > 0,05$	Linear
	Dukungan Sosial Rekan Kerja* <i>Presenteeism</i>	0,195	$p > 0,05$	Linear

Gambaran umum variabel penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk ketiga variabel. Pada variabel *presenteeism*, sebanyak 17 responden (40,5%) berada pada kategori sedang dan 13 responden (31,0%) pada kategori rendah. Pada variabel tuntutan kerja, 18 responden (42,9%) berada pada kategori sedang dan 11 responden (26,2%) pada kategori rendah. Sementara pada variabel dukungan sosial rekan kerja, 14 responden (33,3%) berada pada kategori sedang dan 12 responden (28,6%) pada kategori tinggi.

Hasil pengujian hipotesis mayor menggunakan analisis regresi berganda dua prediktor disajikan pada Tabel 3. Hasil menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja secara bersama-sama dengan *presenteeism* ($R = 0,639$; $p = 0,001$; $p < 0,01$), dengan sumbangan efektif sebesar 40,9%. Dengan demikian, hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	R	R ²	p
Tuntutan Kerja + Dukungan Sosial Rekan Kerja* <i>Presenteeism</i>	0,639	0,409	0,001

Hasil pengujian hipotesis minor disajikan pada Tabel 4. Tuntutan kerja menunjukkan korelasi negatif yang sangat signifikan dengan *presenteeism* ($r = -0,587$; $p = 0,001$; $p < 0,01$) dengan sumbangan efektif sebesar 34,5%, sehingga hipotesis minor pertama yang menyatakan adanya hubungan positif antara tuntutan kerja dan *presenteeism* ditolak. Dukungan sosial rekan kerja menunjukkan korelasi positif yang sangat signifikan dengan *presenteeism* ($r = 0,537$; $p = 0,001$; $p < 0,01$) dengan sumbangan efektif sebesar 28,9%, sehingga hipotesis minor kedua yang menyatakan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial rekan kerja dan *presenteeism* juga ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	R	R ²	p	Keterangan
Tuntutan Kerja* <i>Presenteeism</i>	-0,587	0,345	0,001	Negatif Sangat Signifikan
Dukungan Sosial Rekan Kerja* <i>Presenteeism</i>	0,537	0,289	0,001	Positif Sangat Signifikan

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja dengan *presenteeism* pada guru. Secara keseluruhan, hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel prediktor secara simultan berhubungan sangat signifikan dengan *presenteeism* ($R = 0,639$; $p = 0,001$), dengan sumbangan efektif sebesar 40,9%. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis mayor penelitian dan sejalan dengan kerangka teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa kondisi kerja dibentuk oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, di mana keduanya secara bersamaan memengaruhi kesejahteraan dan perilaku kerja individu (Bakker & Demerouti, 2017). Sisanya sebesar 59,1% kemungkinan dijelaskan oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, *job insecurity*, karakteristik kepribadian, maupun kondisi kesehatan individu yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Meski hipotesis mayor diterima, kedua hipotesis minor justru menunjukkan arah yang berlawanan dari prediksi awal. Tuntutan kerja ditemukan memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan dengan *presenteeism* ($r = -0,587$; $p = 0,001$), bukan positif sebagaimana dihipotesiskan. Salah satu penjelasan yang relevan adalah fenomena *restricted range*, yakni kondisi di mana variasi skor antar responden sangat terbatas karena data cenderung menumpuk pada kategori tertentu (Dahlke & Wiernik, 2019). Dalam penelitian ini, sebanyak 69,1% responden berada pada kategori sedang ke bawah untuk tuntutan kerja, dan 71,5% pada kategori serupa untuk *presenteeism*. Ketika variasi data terbatas, korelasi yang dihitung cenderung menyimpang dari pola teoritis yang sebenarnya dan dapat menghasilkan arah hubungan yang berlawanan (Dahlke & Wiernik, 2019). Kondisi ini diperburuk oleh homogenitas lingkungan kerja yang dimana seluruh responden berasal dari satu institusi dengan konteks organisasi yang relatif sama, sehingga pengalaman kerja mereka pun cenderung serupa.

Penjelasan kontekstual juga penting untuk memahami temuan ini. Tuntutan kerja yang hanya berada pada level sedang cenderung rendah tidak memberikan tekanan situasional yang cukup kuat untuk memicu *presenteeism*. Dalam kerangka teori stres kerja, hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kehadiran saat sakit umumnya baru tampak jelas ketika beban kerja benar-benar tinggi, tenggat waktu kaku, dan konsekuensi ketidakhadiran dirasakan nyata (Min & Hong, 2023). Selain itu, Crawford dkk. (2010) menjelaskan bahwa tuntutan yang masih dalam batas kemampuan individu dapat dipersepsikan sebagai *challenge demands* yang justru meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja, bukan sebagai ancaman yang mendorong *presenteeism*. Temuan ini pun didukung oleh karakteristik unik profesi guru, di mana keputusan untuk tetap hadir bekerja lebih banyak didorong oleh rasa tanggung jawab moral terhadap siswa dan *professional calling* daripada semata-mata tekanan beban kerja. Garcia & Juliani (2024) menegaskan bahwa komitmen moral dan nilai budaya kerja merupakan pendorong utama *presenteeism* pada guru, membuat mereka cenderung mendedikasikan diri sepenuhnya bahkan ketika kondisi kesehatannya tidak optimal.

Temuan yang tidak kalah menarik adalah hubungan positif antara dukungan sosial rekan kerja dan *presenteeism* ($r = 0,537$; $p = 0,001$), yang juga bertentangan dengan hipotesis awal. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima dari rekan kerja, semakin tinggi pula kecenderungan guru untuk tetap hadir bekerja meskipun dalam kondisi kurang sehat. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial rekan kerja tidak selalu berfungsi sebagai faktor protektif yang menurunkan *presenteeism*, melainkan dapat memiliki *dual effect* yang dimana satu sisi memberikan dukungan emosional yang membantu individu bertahan dalam tekanan, namun di sisi lain menciptakan tekanan sosial informal yang mendorong kehadiran meski kondisi tidak memungkinkan (Garrow, 2016).

Mekanisme di balik temuan ini dapat dipahami melalui perspektif budaya kolektivis yang kuat di lingkungan pendidikan Indonesia. Dalam masyarakat kolektivis, individu cenderung mendahulukan kepentingan dan norma kelompok di atas kondisi pribadi (Mangundjaya, 2013). Ketika hubungan antar rekan kerja sudah terjalin erat dan penuh dukungan, ketidakhadiran justru terasa lebih berat secara sosial sehingga guru merasa kehadirannya dibutuhkan dan rimbun rasa khawatir ketidakhadirannya akan menambah beban rekan yang selama ini mendukungnya. Norma timbal balik (*reciprocity norms*) yang tumbuh dari kuatnya dukungan sosial mendorong individu untuk membalas dukungan tersebut dengan tetap hadir dan berkontribusi, meskipun kondisinya sedang tidak optimal. Hal ini sejalan dengan temuan Baeriswyl dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan sosial kerja, termasuk dukungan rekan kerja, dapat memengaruhi dinamika *presenteeism* secara kompleks dan tidak selalu searah dengan prediksi teoritis. Purnama & Sholeha (2024) pun menemukan hal serupa pada konteks Indonesia, di mana dukungan rekan kerja tidak berdiri sendiri dalam memengaruhi *presenteeism* melainkan berinteraksi dengan faktor sosial dan norma budaya yang melingkupinya.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoretis yang berarti, hasil ini memperluas pemahaman tentang model JD-R dengan menunjukkan bahwa dalam konteks budaya kolektivis, sumber daya kerja seperti dukungan sosial rekan kerja tidak selalu berperan menekan *presenteeism*, melainkan dapat berfungsi sebagai faktor yang justru memperkuatnya melalui mekanisme norma sosial dan rasa keterikatan kelompok. Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan perlunya perubahan perspektif dalam pengelolaan *presenteeism* di lingkungan pendidikan Indonesia. Kebijakan yang semata-mata berfokus pada penguatan dukungan sosial tanpa memperhatikan norma kehadiran dan budaya kerja yang berlaku berisiko tidak efektif, bahkan dapat memperburuk kondisi *presenteeism*. Yayasan pendidikan perlu membangun budaya kerja yang memberikan ruang bagi guru untuk beristirahat saat sakit tanpa rasa bersalah secara sosial, misalnya melalui kebijakan penggantian tugas yang jelas dan komunikasi terbuka tentang pentingnya pemulihan kesehatan bagi kualitas kerja jangka panjang.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa tuntutan kerja dan dukungan sosial rekan kerja secara simultan berhubungan sangat signifikan dengan *presenteeism* pada guru, dengan sumbangan efektif sebesar 40,9%. Namun demikian, arah hubungan masing-masing variabel secara parsial tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Tuntutan kerja menunjukkan hubungan negatif dengan *presenteeism*, yang kemungkinan besar dijelaskan oleh terbatasnya variasi data dan rendahnya level tuntutan kerja yang dialami guru, sehingga ambang tekanan yang diperlukan untuk memicu *presenteeism* belum tercapai. Sementara itu, dukungan sosial rekan kerja menunjukkan hubungan positif dengan *presenteeism*, yang mengindikasikan bahwa

dalam konteks budaya kolektif Indonesia, kuatnya ikatan sosial antar rekan kerja tidak serta-merta berfungsi sebagai pelindung dari *presenteeism*, melainkan justru dapat mendorong guru untuk tetap hadir bekerja meski dalam kondisi kurang sehat akibat mekanisme norma timbal balik dan rasa keterikatan kelompok yang kuat. Temuan ini memberikan kontribusi baru bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami bahwa penerapan model JD-R perlu mempertimbangkan konteks budaya lokal, karena sumber daya kerja seperti dukungan sosial dapat berperan ganda yakni sebagai pelindung sekaligus pendorong *presenteeism* yang tergantung pada norma sosial dan budaya kerja yang melingkupinya.

SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah sampel yang terbatas (42 guru dari satu yayasan) menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada populasi guru yang lebih luas dengan konteks organisasi berbeda. Kedua, pengumpulan data secara daring tanpa pengawasan langsung berpotensi menimbulkan bias respons. Ketiga, desain korelasional yang digunakan tidak memungkinkan penarikan kesimpulan kausalitas antarvariabel. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dari berbagai jenis institusi pendidikan, mempertimbangkan variabel mediator seperti norma kehadiran atau komitmen organisasi yang dapat menjelaskan mekanisme hubungan antar variabel, serta menggunakan desain longitudinal untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika *presenteeism* pada guru di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboagye, E., Björklund, C., Gustafsson, K., Hagberg, J., Aronsson, G., Marklund, S., Leineweber, C., & Bergström, G. (2019). Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace: Associations with Presenteeism and Absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(11), E438–E444. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001701>
- Aprilia, N. (2021). Presenteeism Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ecopsy*, 8(1), 52. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.02.005>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick But Yet At Work. An Empirical Study Of Sickness Presenteeism. *Journal of Epidemiol Community Health*, 54, 502–509. <https://doi.org/https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Baeriswyl, S., Krause, A., Elfering, A., & Berset, M. (2016). How Workload and Coworker Support Relate to Emotional Exhaustion : The Mediating Role of Sickness Presenteeism. *International Journal of Stress Management*, 1–22.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands – Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 1–13.
- Crawford, E. R., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Dahlke, J. A., & Wiernik, B. M. (2019). Not Restricted to Selection Research: Accounting for Indirect Range Restriction in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 23(4), 717–749. <https://doi.org/10.1177/1094428119859398>
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present But Sick: A three-Wave Study On Job Demands, Presenteeism And Burnout. *Career Development International*, 14(1), 50–68. <https://doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications Inc.
- Garcia, T. V., & Juliani, C. C. (2024). Teacher ' s Health and Presenteeism. *Rev Bras Med Trab*, 22(2), 1–7.
- Garrow, V. (2016). *Presenteeism A review of current thinking Institute for Employment Studies*.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout And Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hampson, E., Soneji, U., Jacob, A., Mecu, B., & McGahan, H. (2017). *Mental Health And Employers: The Case For Investment: Supporting Study For The Independent Review*.
- Kinman, G. (2019). Sickness presenteeism at work: Prevalence, costs and management. *British Medical Bulletin*, 129(1), 107–116. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldy043>
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Marc Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Pamela Gibson, M., & Danielle Holmes Talor Bendel, M. M. (2002a). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *JOEM*, 44(1), 14–20.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Marc Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Pamela Gibson, M., & Danielle Holmes Talor Bendel, M. M.

- (2002b). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *JOEM*, 44(1), 14–20.
- Mamaye, Y., Yenealem, D. G., Fentanew, M., Abebaw, T., Melaku, C., Bezie, A. E., Abie, A. B., & Tesfaye, A. H. (2024). Prevalence Of Sickness Presenteeism And Associated Factors Among Primary School Teachers In Gondar City, Northwest Ethiopia. *Frontiers in Public Health*, 12, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1384325>
- Mangundjaya, W. L. H. (2013). *Is There Cultural Change In The National Cultures Of Indonesia ?*
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A Job Demands-Resources Approach to Presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 402–418. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2016-0002>
- Min, A., & Hong, H. C. (2023). The Effects of Job Demand-Control-Support Profiles on Presenteeism: Evidence from the Sixth Korean Working Condition Survey. *Safety and Health at Work*, 14(1), 85–92. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.12.001>
- Purnama, R., & Sholeha, R. L. (2024). Hubungan antara Dukungan Rekan Kerja dan Stres Kerja dengan Presenteeism. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 6(1), 2686–0430. <http://journal.uml.ac.id/TIT>
- Rasmussen, B., Sweeny, K., & Sheehan, P. (2016). *Economic Costs of Absenteeism, Presenteeism and Early Retirement Due to Ill Health: A Focus on Indonesia Report to the US Chamber of Commerce*.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (8th ed.). <https://books.google.co.id/books?id=ypODBgAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review Of The Job Demands-Resources Model: Implications For Improving Work And Health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (Vol. 9789400756403, pp. 43–68). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Taufik, M. (2019). *Hubungan Antara Coworker Support Dan Presenteeism Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya*.
- Zaini, R. P., & Syarifah, D. (2019). Hubungan Job Demands Dengan Presenteeism Pada Guru. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8, 50–58. <http://url.unair.ac.id/cf758369>