

## HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PERILAKU PRESENTEEISM PERAWAT RUMAH SAKIT X MAKASSAR

### *CORRELATION OF OCCUPATIONAL STRESSES WITH NURSES PRESENTEEISM ON X HOSPITAL IN MAKASSAR*

Gledy Febriani Buranda<sup>1</sup>, Muhammad Jufri<sup>2</sup>, dan Nur Afni Indahari<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar  
email: gladychristiano@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar  
email: mjufri@unm.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar  
email: afni\_arifin@yahoo.co.id

#### **Abstrak**

Perawat merupakan profesi yang rentan mengalami stres kerja akibat tekanan waktu dan beban kerja yang tinggi. Stres kerja yang dialami oleh perawat dapat mendorong pada perilaku *presenteeism*, yaitu kondisi ketika karyawan tetap memaksakan diri untuk hadir bekerja meskipun dalam kondisi yang tidak sehat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat. Responden pada penelitian sebanyak 50 orang perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X Makassar yang diambil dengan metode *total sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja perawat ( $\alpha = 0,859$ ) dan skala *presenteeism* ( $\alpha = 0,816$ ). Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *spearman* diperoleh nilai  $r = 0,653$  dan nilai  $p < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat di RS. X Makassar. *Presenteeism* dapat memengaruhi produktivitas kerja perawat, sehingga sangat penting bagi rumah sakit untuk mengontrol stres kerja perawat untuk mengurangi munculnya perilaku *presenteeism* dan menghindari dampak negatif dari perilaku *presenteeism*.

**Kata Kunci** : Stres Kerja, *Presenteeism*, Perawat.

#### **Abstract**

*Nurse is a job susceptible to occupational stress for timing pressure and high burden of workload. Occupational stress of nurses could force them into presenteeism behavior, the condition when employee*

*push themself to still working although not in good and healthy condition. The aim of this study was to find correlation between occupational stresses with nurses presenteeism. Samples of this study were 50 nurses of inpatient room of X Hospital in Makassar which taken by using total sampling method. Measuring instruments used in this study were nurses job stress scale ( $\alpha = 0,859$ ) and presenteeism scale ( $\alpha = 0,816$ ). Using hypothetical test of Spearman correlation, results found  $r = 0,653$  and  $p = < 0,05$ . The result means there was positive correlation between occupational stresses with nurses presenteeism on X Hospital in Makassar. Presenteeism can affect the productivity of nurses, so it is important for hospitals to control the nurses occupational stress to reduce the appearance of presenteeism and avoid the negative impact of presenteeism.*

**Keywords:** Occupational stress, Presenteeism, Nurse

## PENDAHULUAN

Dunia pekerjaan belakangan ini memiliki tuntutan yang sangat tinggi bagi para karyawan. Tuntutan akan produktivitas yang tinggi dan tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan membuat banyak pekerja pada akhirnya memaksakan diri untuk hadir bekerja meski sedang sakit. Fenomena ini biasa juga disebut sebagai *presenteeism*. Cooper (Demerouti, Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009) menjelaskan bahwa *presenteeism* adalah kondisi ketika pekerja memaksakan dirinya untuk tetap bekerja meski dalam kondisi tidak sehat atau telah bekerja selama berjam-jam, sehingga karyawan menjadi tidak efektif dalam bekerja.

Gilbreath dan Karimi (2012) melakukan penelitian terkait *presenteeism* terhadap karyawan di dua rumah sakit

berbeda di Australia, menguraikan beberapa kasus karyawan dengan perilaku *presenteeism*. Pada kasus pertama, karyawan dengan perilaku *presenteeism* hanya akan bekerja mengikuti arus, sementara perhatian karyawan terfokus ke tempat lain. Pada kasus lainnya, karyawan bahkan tidak bekerja sama sekali.

Gilbreath dan Karimi (2012) dalam jurnal penelitiannya juga mengungkapkan bahwa perilaku *presenteeism* diperkirakan memakan biaya lebih dari \$ 150 miliar per tahun di Amerika Serikat, jauh melebihi biaya karena absen bekerja karyawan. Hal ini dikarenakan *presenteeism* dapat memiliki konsekuensi negatif bagi produktivitas, bahkan jika individu tidak merasa perlu untuk mengambil absen sakit. Selain itu, berbagai masalah kesehatan telah terbukti berhubungan dengan penurunan

produktivitas di tempat kerja akibat perilaku *presenteeism* karyawan.

Cocker (2013) menjelaskan bahwa tekanan untuk hadir bekerja meski sedang sakit dapat timbul karena struktur lingkungan kerja, kontrak kerja atau harapan yang diberikan pada pekerja oleh atasan dan rekan kerjanya. Karyawan memutuskan untuk tidak mengambil absen sakit dalam jangka pendek seringkali dipengaruhi oleh tekanan dari atasan, rekan kerja atau pekerja itu sendiri. Sementara di sisi lain, kehadiran pekerja meski sedang sakit terbukti dapat menyebabkan penyakit jangka panjang di masa depan.

Tekanan yang berlebihan di tempat kerja menyebabkan karyawan rentan untuk mengalami stres kerja. Karyawan berhadapan dengan prospek yang menakutkan untuk bekerja lebih keras agar dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Hal tersebut yang kemudian menyebabkan karyawan memaksakan diri untuk tetap hadir bekerja meski sedang sakit (*Standard Insurance Company*, 2012).

Karimi dan Alipour (2011) menjelaskan bahwa stres kerja yang meningkat dalam organisasi menyebabkan konsekuensi negatif seperti ketidakhadiran karyawan, kehilangan produktivitas,

kepuasan yang rendah dan penyakit secara psikologis dan fisik. Selain itu, Rita, Atindanbila, Portia, dan Abepuoring (2013) juga menjelaskan bahwa stres kerja adalah topik yang penting bagi karyawan, karena merupakan kondisi yang terjadi ketika beberapa faktor atau kombinasi faktor memengaruhi karyawan sehingga dapat mengacaukan kondisi fisik, psikologis, maupun homeostasis sosial karyawan.

Russeng, Usman, dan Saleh (2007) mengemukakan bahwa perawat merupakan salah satu profesi dengan tingkat stres yang tinggi karena sebanyak 90% dari pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan sehingga stres kerja dianggap sebagai hal yang lazim pada profesi perawat. Berdasarkan hasil penelitian Russeng, Usman, dan Saleh (2007) terhadap 63 perawat yang bekerja di RS. Tadjuddin Chadir Makassar dilaporkan bahwa 60,3% perawat mengalami stres kerja sedang.

Revalicha dan Sami'an (2013) mengungkapkan bahwa perawat dituntut untuk memiliki kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karenanya, perawat dituntut untuk selalu bersikap profesional dan menjaga agar kualitas pelayanan kesehatan dapat meningkat. Hal tersebut yang kemungkinan besar dapat memengaruhi keputusan perawat untuk

melakukan *presenteeism*. Demerouti, Blanc, Bakker, Schaufeli, dan Hox (2009) melakukan sebuah studi longitudinal terhadap perawat, menemukan bahwa *presenteeism* berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aronsson dan Gustafsson (2005) menemukan bahwa tekanan waktu juga dapat mendorong perilaku *presenteeism* pada karyawan. Hal ini berhubungan langsung dengan perilaku *presenteeism* karena karyawan dengan kecepatan kerja yang rendah akan enggan untuk mengambil cuti sakit, dengan alasan bahwa karyawan akan menghadapi setumpuk tugas ketika kembali bekerja. Hansen dan Andersen (2008) menjelaskan bahwa secara keseluruhan, tekanan waktu dalam berbagai bentuk adalah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan paling berpengaruh dalam keputusan pegawai untuk tetap bekerja meski sedang sakit.

Berdasarkan penelitian Letvak, Ruhm, dan Gupta (2012) terhadap 2.500 sampel acak dari rumah sakit di Carolina Utara dengan menggunakan desain *cross-sectional survey* diketahui bahwa *presenteeism* perawat di rumah sakit menyebabkan meningkatnya biaya perawatan kesehatan, dengan perkiraan

biaya sekitar \$ 2 miliar dolar per tahun di Amerika Serikat. Perkiraan biaya tersebut hanya berdasarkan peningkatan kesalahan dan penurunan dalam pengobatan saja. *Presenteeism* secara bermakna dikaitkan dengan meningkatnya jumlah penurunan kesabaran dan ketelitian, kesalahan pengobatan, dan rendahnya angka kualitas perawatan.

Johns (2010) menjelaskan bahwa bekerja ketika sedang sakit dapat menyebabkan lebih banyak kerugian akibat kurangnya produktivitas kerja, kerugian tersebut melebihi kerugian akibat ketidakhadiran pegawai. Mengelola *presenteeism* karyawan dinilai dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Studi tentang *presenteeism* adalah bidang yang relatif baru, namun fenomena *presenteeism* bukanlah hal baru di tempat kerja. Topik *presenteeism* mulai diteliti sekitar tahun 2000, sementara topik yang biasa dikaitkan dengan *presenteeism*, yaitu *absenteeism* telah diteliti dan diukur jauh lebih dahulu. Kurangnya penelitian terkait *presenteeism* menyebabkan atasan cenderung berfokus untuk mengatasi absensi karyawan dan enggan untuk mengatasi masalah *presenteeism* atau tidak tahu harus

memulai dari mana untuk mengatasinya (*Standard Insurance Company*, 2012).

Sejauh penelusuran peneliti terkait topik *presenteeism*, penelitian yang mengaitkan antara perilaku *presenteeism* dan stres kerja karyawan belum banyak diteliti, utamanya di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan stres kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat. Stres kerja yang dialami karyawan merupakan faktor yang dapat menimbulkan perilaku *presenteeism*. Perilaku *presenteeism* itu sendiri dapat berdampak langsung terhadap penurunan kualitas kerja karyawan dan kecenderungan untuk melakukan kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti mengajukan hipotesis, yaitu ada hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat Rumah Sakit X Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada ruangan rawat inap di RS. X Makassar yang berjumlah 63 orang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *total sampling*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala sikap model likert. Pemilihan metode ini dikarenakan skala sikap model likert berisi pernyataan-pernyataan sikap subjek mengenai suatu objek sikap.

Stres kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala stres kerja yang disusun berdasarkan 9 aspek stres kerja perawat yang dikemukakan oleh French dkk. (2000), dan Perilaku *presenteeism* diungkap dengan menggunakan skala *presenteeism* yang disusun berdasarkan aspek-aspek perilaku *presenteeism* yang dikemukakan oleh Koopman dkk. (2002)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengukur validitas instrumen penelitian, yaitu skala terlebih dahulu dianalisis oleh validator ahli. Validator ahli akan menelaah aitem-aitem dalam skala yang akan digunakan dalam penelitian, hingga skala dianggap telah mampu untuk mengukur aspek yang hendak diukur. Skala yang telah melalui tahap *profesional judgment* kemudian diujicobakan pada responden yang bukan responden sesungguhnya.

Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi. Penelitian ini menggunakan formula Aiken's V untuk menghitung koefisien validitas isi yang

didasarkan pada hasil penilaian panel ahli terhadap suatu aitem.

Skala stres kerja yang telah divalidasi oleh validator ahli berjumlah 43 aitem, sedangkan skala *presenteeism* berjumlah 23 aitem. Koefisien Aiken's V skala stres kerja berkisar antara 0,50 sampai 0,83, sedangkan Koefisien Aiken's V skala *presenteeism* berkisar antara 0,67 sampai 0,83.

Daya diskriminasi aitem diperoleh dengan bantuan program *SPSS 21 for windows* berdasarkan nilai koefisien korelasi aitem total. Kriteria pemilihan aitem berdasarkan pada koefisien korelasi minimal, yaitu 0,20. Aitem yang memiliki nilai koefisien korelasi 0,20 atau lebih dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini, sedangkan aitem yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,20 dinyatakan gugur dan tidak dapat digunakan.

Berdasarkan hasil ujicoba skala stres kerja terdapat 11 aitem yang dinyatakan gugur dari 43 aitem yang diujicobakan, sehingga tersisa 32 aitem yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Koefisien korelasi aitem skala stres kerja yang dapat digunakan untuk penelitian ini bergerak antara 0,207 sampai 0,648.

Berdasarkan hasil ujicoba skala *presenteeism* terdapat 3 aitem yang dinyatakan gugur dari 23 aitem yang diujicobakan, se-

hingga tersisa 20 aitem yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Koefisien korelasi aitem skala *presenteeism* yang dapat digunakan untuk penelitian ini bergerak antara 0,211 sampai 0,569.

Jenis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koefisien Alpha Cronbach dengan bantuan *SPSS 21 for windows*. Berdasarkan uji coba skala yang dilakukan terhadap perawat dari berbagai rumah sakit di Makassar diperoleh Koefisien Alpha Cronbach skala stres kerja dengan 43 aitem dan jumlah responden 222 orang adalah 0,859. Nilai tersebut masuk dalam kategori reliabilitas dengan derajat keandalan tinggi.

Sedangkan, koefisien Alpha Cronbach skala *presenteeism* dengan 23 aitem dan jumlah responden 222 orang adalah 0,816. Nilai tersebut masuk dalam kategori reliabilitas dengan derajat keandalan tinggi.

Teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Korelasi. Adapun uji korelasi yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji korelasi Spearman. Sugiyono (2004) menjelaskan bahwa korelasi Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif

bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal.

## HASIL PENELITIAN

Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara stress kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat Rumah Sakit X Makassar. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan korelasi Spearman dengan bantuan program *SPSS 21 for windows*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Berdasarkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terbukti, yaitu ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat. Koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,653, menunjukkan bahwa korelasi antara stres kerja dan perilaku *presenteeism* perawat berada pada derajat sedang/cukup berdasarkan derajat koefisien korelasi Guilford.

## PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini adalah perawat pada ruangan rawat inap Rumah Sakit X Makassar. Jumlah populasi subjek dalam penelitian ini sebanyak 63 perawat.

Adapun dari 63 orang populasi dalam penelitian ini, hanya 50 responden yang dapat digunakan sebagai subjek penelitian. Hal ini dikarenakan jawaban dari beberapa responden tidak dapat dianalisis, yaitu responden tidak mengisi jawaban pada beberapa butir aitem.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel stres kerja, diketahui bahwa subjek yang memiliki stres kerja rendah adalah sebanyak 8% (4 orang), stres kerja sedang sebanyak 74% (37 orang), stres kerja tinggi 18% (9 orang). Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stres kerja sedang.

Kondisi lingkungan kerja yang dihadapi perawat sehari-hari berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama melakukan penelitian adalah lingkungan kerja yang ber-hawa panas, kebisingan akibat banyaknya pengunjung rumah sakit, resiko tertular penyakit, kurangnya perawat pelaksana yang menangani pasien sehingga kadang ditemukan beberapa perawat yang terpaksa bekerja lebih dari satu shift dalam sehari.

Sonnentag dan Frese (2003) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat mengacu pada kondisi kerja fisik yang membuat enggan. Kondisi tersebut meliputi kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti kebisingan, panas, getaran,

bahan kimia atau zat beracun. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi individu dalam bekerja dan dapat memicu stres kerja.

Perawat dengan stres kerja rendah diduga yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan pengendalian diri yang baik sehingga dapat menangani lingkungan kerja yang penuh stres dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Beer dan Newman (Wijono, 2012) bahwa kemampuan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi cara individu merespon kondisi, situasi, atau peristiwa yang dapat menimbulkan stres. Individu yang memiliki kemampuan tinggi cenderung mempunyai pengendalian yang lebih baik terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menimbulkan stres daripada individu yang memiliki kemampuan kerja yang relatif rendah.

Darmia (2016) melakukan penelitian terhadap 75 perawat wanita di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar, menemukan bahwa faktor *conscientiousness* berkorelasi negatif dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat. Hal ini berarti bahwa penting bagi perawat untuk memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi. Perawat dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi akan

lebih teliti, mampu mengelola waktu kerja dengan baik, dapat bertanggung jawab dalam beberapa peran, dan mampu mengelola konflik dengan lebih baik. Hal ini berarti bahwa penting bagi perawat untuk memiliki faktor *conscientiousness* yang tinggi sehingga dapat menghindari konflik pekerjaan dan mencegah terjadinya stres kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *presenteeism*, diketahui bahwa subjek yang memiliki *presenteeism* rendah adalah sebanyak 14% (7 orang), *presenteeism* sedang sebanyak 76% (38 orang), *presenteeism* tinggi 10% (5 orang). Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menunjukkan perilaku *presenteeism* dalam kategori sedang.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan perawat melakukan *presenteeism*, beberapa diantaranya yang diduga menyebabkan tingginya perilaku *presenteeism* perawat adalah tuntutan pekerjaan dan kewajiban terhadap anggota tim untuk tetap hadir. Hal ini sejalan dengan pendapat Johns (2010) yang mengungkapkan bahwa tuntutan yang bersifat memaksakan kehadiran, seperti pekerjaan yang memberikan perawat mungkin mengakibatkan *presenteeism*. Selain itu, bekerja dalam tim mendorong suatu kewajiban terhadap sesama anggota tim, sehingga mengakibatkan keengganan



untuk mengambil cuti sakit dan meningkatkan *presenteeism*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, yakni ada hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat diterima. Hasil tersebut menggambarkan bahwa jika stres kerja yang dialami perawat tinggi, maka perilaku *presenteeism* yang ditunjukkan juga akan tinggi. Perawat dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan lebih cenderung memaksakan dirinya untuk tetap hadir bekerja meski dalam kondisi kesehatan yang buruk.

Derajat hubungan antara stres kerja dan perilaku *presenteeism* perawat dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi sebesar 0,653 dengan tanda positif, yang menandakan bahwa keeratan hubungan antar variabel berada pada derajat hubungan sedang/cukup. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif dengan derajat sedang/cukup antara stres kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Peterson dkk. terhadap perawat Swedia mengungkapkan bahwa lebih dari 80% dari perawat dilaporkan memiliki tekanan kerja dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi (Rita, Atindanbila, Portia, & Abepuoring, 2013).

Perawat Rumah Sakit X Makassar yang mengalami stres kerja akibat tekanan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung diduga memicu tingginya perilaku *presenteeism* perawat. Hal ini sejalan dengan penjelasan *Health Advocate* (2009) yang menyatakan bahwa hal yang memengaruhi tingkat stres kerja karyawan termasuk kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, gaya manajemen yang tidak efektif dan lingkungan kerja tidak menyenangkan yang meliputi tingkat kebisingan yang mengganggu pekerja.

Aronsson, Gustafsson, dan Dallner (Leineweber dkk., 2011) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami stres lebih mungkin memutuskan untuk pergi bekerja sementara sakit karena tahu bahwa pekerjaannya akan terbengkalai selama mengambil cuti sakit. Selain itu, hal lain yang menyebabkan karyawan tetap hadir bekerja meskipun sedang sakit adalah karena tidak ingin terlalu membebani rekan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa sebanyak 26% perawat dengan pengalaman kerja kurang dari 3 tahun menunjukkan stress kerja dalam kategori sedang, dan sebanyak 30% menunjukkan tingkat perilaku *presenteeism* dalam kategori sedang. 34% perawat dengan pen-

galaman kerja selama 4 hingga 6 tahun menunjukkan stres kerja dalam kategori sedang, dan sebanyak 36% menunjukkan tingkat perilaku *presenteeism* dalam kategori sedang. 10% perawat dengan pengalaman kerja selama 7 hingga 10 tahun menunjukkan stres kerja dalam kategori sedang, dan sebanyak 6% menunjukkan tingkat perilaku *presenteeism* dalam kategori rendah. 4% perawat dengan pengalaman kerja selama lebih dari 10 tahun menunjukkan stres kerja dalam kategori sedang, dan sebanyak 6% menunjukkan tingkat perilaku *presenteeism* dalam kategori sedang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian MacGregor, Cunningham, dan Caverley (2008) terhadap 237 responden di organisasi pelayanan publik Kanada yang menemukan bahwa peristiwa kehidupan yang penuh stres memiliki hubungan dengan *presenteeism* yang tinggi. Selain itu, Ashby dan Mahdon (2010) juga menjelaskan bahwa karyawan yang berada dibawah tekanan kerja lebih cenderung menunjukkan perilaku *presenteeism* yang tinggi. Karyawan dengan stres kerja yang besar lebih mungkin memiliki gangguan kinerja akibat perilaku *presenteeism* yang tinggi.

Garrow (2016) mengungkapkan bahwa *presenteeism* memiliki korelasi yang kuat dengan stres kerja dan kepuasan kerja.

Garrow (2016) juga menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja dan merasakan tekanan dari atasan atau rekan kerjanya akan cenderung untuk hadir bekerja saat sedang sakit. Hemp (Garrow, 2016) mengemukakan bahwa intervensi tempat kerja untuk mengurangi dampak dari *presenteeism* seharusnya tentang peningkatan kesadaran, mengidentifikasi isu, dan pendidikan.

Linnerud (2013) menjelaskan bahwa *presenteeism* menjadi fenomena yang sering terjadi dikalangan perawat karena sedikitnya jumlah pengganti ditempat kerja. Hal ini sejalan dengan temuan peneliti di RS. X, yaitu kurangnya jumlah perawat sehingga perilaku *presenteeism* akan cenderung dilakukan oleh perawat karena kurangnya tenaga pengganti. Temuan ini didukung oleh pendapat Linnerud (2013) yang mengungkapkan bahwa sedikitnya jumlah perawat pengganti berkaitan dengan munculnya perilaku *presenteeism* dikalangan perawat. Hal ini berarti bahwa perawat yang jarang digantikan oleh perawat pengganti ketika absen akan cenderung untuk hadir bekerja meski sedang sakit daripada perawat yang memiliki pengganti ketika absen.

Selain itu, Dellve dkk. (Linnerud, 2013) menjelaskan alasan lain dari perilaku *presenteeism* perawat, yaitu ketika perawat

tetap hadir bekerja meskipun sakit karena memikirkan kepentingan pasien dan rekan kerjanya. Perawat beranggapan bahwa ketidakhadirannya akan memengaruhi perawatan yang diberikan kepada pasien atau meningkatkan beban kerja bagi rekan kerjanya.

Baker-McClearn dkk. (Cooper & Lu, 2016) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor yang memicu perilaku *presenteeism*, yaitu motivasi pribadi dan tekanan kerja. Motivasi pribadi mencakup nilai-nilai kerja dan keyakinan karyawan bahwa orang lain tidak dapat menggantikan posisinya, sedangkan tekanan kerja mengacu pada kebijakan absensi perusahaan, gaya manajemen, dan budaya kerja.

Willingham (*Health Advocate*, 2009) mengungkapkan dampak dari *presenteeism* dalam berbagai cara, termasuk melakukan kesalahan, lebih banyak waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, kualitas kerja yang menurun, fungsi sosial terganggu, kelelahan, kemarahan, kebencian, rendahnya semangat kerja dan faktor merugikan lainnya.

Berdasarkan temuan *International Foundation of Employee Benefit Plans* (*Health Advocate*, 2009) secara keseluruhan, biaya terkait dengan *presenteeism* bertambah hingga hampir \$150 miliar per tahun

akibat hilangnya produktivitas karyawan. Kerugian yang lebih tinggi, seperti ketidakhadiran karyawan, pengunduran diri, penyakit kronis, dan kecacatan dapat menjadi akibatnya jika stres yang mendasari *presenteeism* tidak ditangani.

Penting bagi perusahaan untuk mengendalikan dan mengurangi stres kerja karyawan, sebab stres kerja dapat berakibat banyak hal salah satunya memicu perilaku *presenteeism* yang pada akhirnya berakibat buruk bagi produktivitas kerja karyawan. Umann, Guido, dan Grazziano (2012) melakukan penelitian terhadap 129 perawat di RS. Universitas Santa Maria Brazil, menemukan bahwa dampak dari *presenteeism* perawat adalah dapat membatasi kuantitas kerja karena kondisi fisik dan mental menurun. Selain itu, kualitas kerja juga mengalami penurunan akibat kurangnya perhatian dan kesalahan yang dilakukan selama kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat Rumah Sakit X Makassar. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $p = 0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan hipotesis  $H_0$  ditolak, yaitu terdapat hubungan antara

stres kerja dan *presenteeism*. Nilai  $r = 0,653$  yang menunjukkan bahwa stres kerja dan *presenteeism* perawat memiliki hubungan positif pada derajat sedang/cukup.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran, sebagai berikut:

a. Bagi Perawat

Perawat diharapkan untuk tidak terlalu memaksakan diri untuk tetap hadir bekerja meski dalam keadaan tidak sehat, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan mencegah penyakit jangka panjang di masa depan akibat perilaku *presenteeism*.

b. Bagi Rumah Sakit

- 1) Pihak rumah sakit diharapkan untuk lebih membenahi sarana dan fasilitas rumah sakit sehingga dapat mengurangi tingkat stres kerja dikalangan perawat.
- 2) Pihak rumah sakit diharapkan menambah dan menyesuaikan jumlah tenaga perawat sehingga menghindari adanya perawat dengan shift kerja lebih dari sekali. Hal ini berguna untuk menghindari kelelahan dan stres kerja bagi para perawat.
- 3) Pihak rumah sakit disarankan untuk memberikan pelatihan manajemen stres kerja bagi perawat yang men-

alami stres kerja tinggi, sehingga dapat mencegah meningkatnya perilaku *presenteeism* perawat.

- 4) Pihak rumah sakit juga disarankan untuk memberikan konseling khusus bagi perawat dengan stres kerja yang tinggi guna mengetahui lebih pasti penyebab tingginya tingkat stres kerja perawat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengeksplorasi lebih jauh lagi terkait dampak dari perilaku *presenteeism* dikalangan pekerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menghubungkan variabel *presenteeism* dengan variabel lainnya seperti budaya organisasi atau loyalitas pekerja terhadap perusahaan.

## REFERENSI

- Aronsson, Gunnar dan Gustafsson, Klas. 2005. *Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research*. JOEM. 47(9). p 958-966.
- Ashby, K., & Mahdon, M. 2010. *Why do Employees Come to Work When Ill?: An Investigation Into Sickness Presence in The Workplace*. London: The Work Foundation.
- Cocker, F.M. 2013. *Depression-related presenteeism: Identifying the correlates, estimating the consequences, and valu-*

- ing associated lost productive time (Disertasi). Australia: University of Tasmania.
- Cooper, C. L., & Lu, L. 2016. Presenteeism As A Global Phenomenon. *Cross Cultural & Strategic Management*. 23(2). p 216-231.
- Darmia, R. 2016. Tipe Kepribadian Big Five dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Perawat Wanita (Skripsi). Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Demerouti, Evangelia, Blanc, Pascale M., Bakker, Arnold B., Schaufeli, Wilmar B., dan Hox, Joop, 2009. Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*. 14(1).p 50-68.
- Garrow, V. 2016. Presenteeism: A Review of Current Thinking. UK: Institute for Employment Studies.
- Gilbreath, Brad, dan Karimi, Leila. 2012. Supervisor Behavior And Employee Presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*. 7(1).p 114-131.
- Health Advocate. 2009. Stress In The Workplace: Meeting The Challenge.
- Johns, Gary. 2010. Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*. 31. p 519-542.
- Karimi, R., & Alipour, F. 2011. Reduce Job stress in Organizations: Role of Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science*. 2(8). p 232-236.
- Koopman, Cheryl, Pelletier, Kenneth R., Murray, James F., Sharda, Claire E., Berger, Marc L., Turpin, Robin S., Hackleman, Paul, Gibson, Pamela, Holmes, Danielle M., dan Bendel, Talor. 2002. Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *JOEM*. 44(1). p 14-20.
- Leineweber, Constanze, Westerlund, Hugo, Hagberg, Jan, Svedberg, Pia, Luokkala, Marita, dan Alexanderson, Kristina. 2011. Sickness Presenteeism Among Swedish Police Officers. *J Occup Rehabil*. 21. p 17-22.
- Letvak, S., Ruhm, C. & Gupta, S. 2012. Nurses' presenteeism and its effect on selfreported quality of care and costs. *American Journal of Nursing*. 112(2). p 30-38.
- Linnerud, Siv. 2013. Sickness Presenteeism Among Nurses (Disertasi). Norwegia: Norwegian University of Science and Technology.
- MacGregor, J., Cunningham, J. B., & Caverley, N. 2008. Factors in absenteeism and presenteeism: life events and health events. *Management Research News*. 3(8). p 607-615.
- Revalicha, Nadia Selvia dan Sami'an. 2013. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(1). p 16-24.
- Rita, A., Atindanbila, S., Portia, M., & Abepuoring, P. 2013. The Causes Of Stress And Job Satisfaction Among Nurses At Ridge And Pantang Hospitals In Ghana. *International Journal of Asian Social Science*. 3(3). p 762-771.

- Russeng, Syamsiar, Usman, Mutmainnah, dan Saleh, Lalu. 2007. Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*. 3(1). p 1-56.
- Sonntag, Sabine dan Frese, Michael. 2003. Stress in Organizations. Dalam Borman, Walter, Ilgen, Daniel, dan Klimoski, Richard (Ed.), *Handbook of Psychology (Vol.12): Industrial and Organizational Psychology* (p 455). Canada: John Wiley & Sons. Standard Insurance Company. 2012. *Productivity Insight #3: Understanding Presenteeism*.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Umann, Juliane, Guido, Laura de Azevedo dan Grazziano, Eliane da Silva. 2012. Presenteeism in Hospital Nurses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 20(1).p 159-66.
- Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.