

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN REKAN KERJA
TERHADAP PRESENTEEISM PADA KARYAWAN GENERASI Z SEKTOR
JASA DI BANDAR LAMPUNG**

***The Effect Of Workload And Coworker Support On Presenteeism Among
Generation Z Employees In The Service Sector In Bandar Lampung***

Embun Daudini¹, Ribhan²

^{1,2}Universitas Lampung

Email: embundaudini@gmail.com

Abstract

Changes in the current workforce composition encourage organizations to pay greater attention to employee well-being, particularly Generation Z, who are beginning to enter and dominate the labor market. This study aims to examine the effect of workload and coworker support on presenteeism among Generation Z employees in the service sector in Bandar Lampung. This study uses a quantitative approach. Data were obtained by distributing questionnaires to 111 respondents who were Generation Z employees working in the service sector in Bandar Lampung. The sampling technique used in this study was purposive sampling. The independent variables in this study are workload and coworker support, while the dependent variable is presenteeism. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that workload has a negative and significant effect on presenteeism, while coworker support has a positive and significant effect on presenteeism. These findings indicate that variations in presenteeism can be explained by workload and coworker support, while the remaining variation can be explained by other factors outside this study. This study shows that workload and coworker support are factors that play a role in explaining presenteeism among Generation Z employees in the service sector in Bandar Lampung.

Keywords: workload, coworker support, presenteeism, Generation Z, service sector

Abstrak

Perubahan komposisi angkatan kerja saat ini mendorong organisasi untuk memberikan perhatian lebih besar terhadap kesejahteraan karyawan, khususnya Generasi Z yang mulai memasuki dan mendominasi pasar kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap presenteeism pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 111 responden yang merupakan karyawan Generasi Z pada sektor jasa di Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja dan dukungan rekan kerja, sedangkan variabel dependen adalah presenteeism. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap presenteeism dan dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap presenteeism. Temuan ini mengindikasikan variasi presenteeism dapat dijelaskan oleh beban kerja dan dukungan rekan kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan rekan kerja merupakan faktor yang berperan dalam menjelaskan presenteeism pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung.

Kata kunci: *beban kerja, dukungan rekan kerja, presenteeism, Generasi Z, sektor jasa*

PENDAHULUAN

Perubahan komposisi angkatan kerja saat ini mendorong organisasi untuk memberikan perhatian lebih besar terhadap kesejahteraan karyawan, khususnya Generasi Z yang mulai memasuki dan mendominasi pasar kerja. Deloitte Global (2025) melakukan survei terhadap 23.482 responden Generasi Z dan milenial di 44 negara dan melaporkan bahwa hanya 52%. Generasi Z yang menilai kesejahteraan mental mereka baik atau sangat baik, sementara 40% di antaranya mengaku merasa stres atau cemas sepanjang atau sebagian besar waktu (Deloitte Global, 2025). Lebih lanjut, dari kelompok Generasi Z yang mengalami stres atau kecemasan, sekitar sepertiga menyatakan bahwa pekerjaan merupakan sumber utama stres mereka, dengan faktor pemicu seperti jam kerja panjang, kurangnya pengakuan, dan lingkungan kerja yang toksik (Deloitte Global, 2025). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja dan kondisi lingkungan sosial di tempat kerja merupakan isu yang perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya bagi karyawan Generasi Z.

Isu beban kerja di Indonesia dapat dilihat melalui pola jam kerja penduduk bekerja. Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan pekerja tidak penuh sebagai penduduk yang bekerja di bawah jam kerja normal, yaitu kurang dari 35 jam per minggu, sehingga jam kerja 35 jam atau lebih per minggu dapat digunakan sebagai indikator umum untuk menggambarkan pola kerja normal hingga panjang (Badan Pusat Statistik, 2025). Berdasarkan data Sakernas Agustus 2025, jumlah penduduk bekerja di Indonesia mencapai 146,54 juta orang, dengan sekitar 92,05 juta orang atau 62,8% di antaranya bekerja 35 jam atau lebih per minggu pada pekerjaan utama (Badan Pusat Statistik, 2025). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja Indonesia berada dalam pola kerja dengan durasi normal hingga panjang. Meskipun jam kerja bukan satu-satunya ukuran beban kerja, data tersebut dapat menjadi dasar awal untuk menunjukkan bahwa beban kerja merupakan isu yang relevan untuk dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

Tabel 96 Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu Terakhir Menurut Jumlah Jam Kerja pada Pekerjaan Utama dan Lapangan Pekerjaan Utama di Indonesia, Agustus 2025
Population 15 Years of Age and Over Who Worked During the Last Week by Total Working Hours on Main Job and Main Industry in Indonesia, August 2025

Jumlah Jam Kerja Pada Pekerjaan Utama Total Working Hours On Main Job	Lapangan Pekerjaan Utama ¹ /Main Industry ¹								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
0 ²	768.254	57.333	367.550	5.818 ³	7.336 ³	187.262	323.366	133.559	208.105
1-7	3.234.135	21.334	618.006	13.891	27.134	72.027	948.778	129.501	443.407
8-14	5.582.883	58.154	1.076.716	12.775	46.203	220.448	1.611.939	262.745	652.264
15-34	16.254.965	254.060	3.594.891	41.059	125.698	926.690	4.460.907	965.384	2.055.938
35-39	5.169.742	135.048	2.142.084	25.459	78.207	540.089	2.650.278	543.141	1.249.439
40-48	6.149.694	578.759	8.685.847	189.058	198.466	5.221.133	7.344.489	1.848.837	2.922.875
49+	4.087.444	624.126	3.823.591	75.927	113.521	2.375.609	10.113.195	2.387.753	4.160.551
Jumlah Total	41.247.117	1.728.814	20.308.685	363.987	596.565	9.543.238	27.452.952	6.270.920	11.692.579

Lanjutan Tabel/Continued Table 96

Jumlah Jam Kerja Pada Pekerjaan Utama Total Working Hours On Main Job	Lapangan Pekerjaan Utama ¹ /Main Industry ¹								Jumlah Total
	J	K	L	M,N	O	P	Q	R,S,T,U	
	(1)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	
0 ²	7.193 ³	7.950 ³	15.550	41.315	40.104	59.025	40.729	108.941	2.379.390
1-7	28.708	24.308	116.250	81.603	100.951	219.465	141.318	497.270	6.718.086
8-14	51.725	26.990	21.946	139.032	148.882	475.761	103.204	608.815	11.100.482
15-34	126.644	107.394	49.210	409.073	635.224	2.425.729	286.709	1.571.382	34.290.957
35-39	109.140	197.821	31.415	242.133	1.131.321	1.518.648	319.339	678.399	16.761.703
40-48	448.238	945.218	195.974	1.093.052	2.554.923	2.394.195	1.265.217	1.449.384	43.485.359
49+	292.709	340.396	78.809	575.408	519.065	320.902	302.051	1.615.230	31.806.287
Jumlah Total	1.064.357	1.650.077	509.154	2.581.616	5.130.470	7.413.725	2.458.567	6.529.421	146.542.264

Sumber: Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2025*, Tabel 96, hlm. 136-137.

Gambar 1. Tabel 96: Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu Terakhir Menurut Jumlah Jam Kerja pada Pekerjaan Utama dan Lapangan Pekerjaan Utama di Indonesia, Agustus 2025

Berdasarkan jumlah tersebut, sekitar 51,84 juta orang atau 71,3% bekerja 35 jam atau lebih per minggu pada pekerjaan utama (Badan Pusat Statistik, 2025). Kategori G sampai U dalam klasifikasi lapangan pekerjaan utama BPS mencakup kelompok sektor jasa, antara lain perdagangan besar dan eceran, transportasi dan pergudangan, penyediaan akomodasi dan makan minum, informasi dan komunikasi, jasa keuangan dan asuransi, real estat, jasa perusahaan, administrasi pemerintahan, pendidikan, kesehatan, serta jasa lainnya (Badan Pusat Statistik, 2025). Tingginya jumlah pekerja sektor jasa dengan durasi kerja 35 jam atau lebih per minggu menunjukkan bahwa sektor ini memiliki relevansi kuat dengan isu beban kerja.

Kota Bandar Lampung menunjukkan karakteristik ekonomi yang menempatkan sektor jasa sebagai penggerak utama perekonomian wilayah dalam skala regional. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Bandar Lampung atas dasar harga berlaku pada tahun 2025 mencapai Rp85,98 triliun, yang mencerminkan besarnya aktivitas ekonomi kota ini (Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2026). Beberapa kategori sektor jasa memberikan kontribusi penting terhadap PDRB Kota Bandar Lampung pada 2025, antara lain transportasi dan pergudangan sebesar 18,42%, perdagangan besar dan eceran serta reparasi mobil dan sepeda motor sebesar

14,64%, penyediaan akomodasi dan makan minum sebesar 2,73%, informasi dan komunikasi sebesar 5,44%, jasa keuangan dan asuransi sebesar 4,44%, jasa pendidikan sebesar 3,14%, jasa kesehatan dan kegiatan sosial sebesar 1,89%, serta jasa lainnya sebesar 1,96% (Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2026). Besarnya kontribusi sektor jasa terhadap perekonomian Bandar Lampung mengindikasikan bahwa karyawan di sektor ini merupakan kelompok yang strategis dan relevan untuk diteliti.

Salah satu perilaku kerja yang dapat muncul dalam situasi tuntutan kerja tinggi adalah *presenteeism*. Johns (2010) mendefinisikan *presenteeism* sebagai kondisi ketika karyawan tetap hadir dan bekerja meskipun sedang sakit atau berada dalam kondisi kesehatan yang tidak optimal. Karyawan yang memilih tetap bekerja meskipun dalam kondisi sakit sering dinilai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dari satu sudut pandang. Namun, dalam jangka panjang, *presenteeism* dapat menimbulkan dampak negatif karena karyawan tidak bekerja dalam kondisi terbaiknya. *Presenteeism* dapat berkaitan dengan penurunan produktivitas, terganggunya proses pemulihan kesehatan, meningkatnya risiko kelelahan kerja, serta menurunnya efektivitas organisasi (Johns, 2010). Fenomena ini berbeda secara fundamental dari *absenteeism*, karena kerugian yang ditimbulkan bersifat laten dan sulit diobservasi secara langsung oleh manajemen. Keterkaitan yang erat dengan kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja, menjadikan *presenteeism* sebagai isu penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Beban kerja merupakan salah satu faktor tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang secara konsisten dikaitkan dengan kecenderungan *presenteeism*. Baeriswyl et al. (2016) menemukan bahwa beban kerja berhubungan positif dengan *sickness presenteeism*, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk tetap bekerja meskipun sedang sakit. Min dan Hong (2023) memperoleh temuan serupa melalui analisis terhadap 25.361 pekerja upahan di Korea yang bersumber dari *Sixth Korean Working Condition Survey*. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa profil *job demand* yang tinggi mendorong peningkatan probabilitas terjadinya *presenteeism*. Sebaliknya, kelompok pekerja dengan *job demand* rendah, kontrol kerja tinggi, dan dukungan tinggi justru menunjukkan kemungkinan *presenteeism* yang lebih kecil.

Dukungan rekan kerja merupakan salah satu bentuk sumber daya pekerjaan (*job resource*) yang berpotensi mereduksi kecenderungan *presenteeism*. Baeriswyl et al. (2016) melaporkan bahwa *coworker support* berhubungan negatif dengan *sickness presenteeism*, mengindikasikan bahwa dukungan dari rekan kerja dapat berperan sebagai sumber daya sosial yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga mengurangi tekanan untuk tetap hadir ketika kondisi kesehatan tidak memungkinkan. Hasil ini diperkuat oleh Min dan Hong (2023) yang menemukan bahwa profil pekerja dengan tingkat dukungan tinggi menunjukkan kemungkinan *presenteeism* yang lebih rendah dibandingkan kelompok lainnya.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara beban kerja, dukungan rekan kerja, dan

presenteeism, masih terdapat sejumlah kesenjangan penelitian yang perlu dijembatani. Padahal, Generasi Z memiliki karakteristik, orientasi nilai, dan respons terhadap tekanan kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga temuan dari kelompok usia lain belum tentu dapat digeneralisasikan kepada mereka. Dari segi sektor, meskipun *presenteeism* telah diteliti pada berbagai jenis pekerjaan, penelitian yang secara spesifik menempatkan karyawan Generasi Z di sektor jasa sebagai subjek utama masih belum banyak ditemukan. Dari segi lokasi, penelitian mengenai beban kerja, dukungan rekan kerja, dan *presenteeism* di Indonesia sudah ada, tetapi belum ada yang mengangkat topik spesifik Kota Bandar Lampung sebagai lokasi penelitian. Dari segi teoretis-aplikatif, penelitian ini relevan untuk mengembangkan penerapan teori kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R) dalam menjelaskan *presenteeism*. Model JD-R memosisikan beban kerja sebagai salah satu bentuk *job demand* dan dukungan rekan kerja sebagai salah satu bentuk *job resource*. Penerapan kerangka tersebut menjadi penting karena penelitian mengenai *presenteeism* pada karyawan Generasi Z di sektor jasa lokal, khususnya di Bandar Lampung, masih relatif terbatas.

Melalui observasi dan wawancara awal sebagai langkah pra survei, peneliti mendapatkan hasil bahwa adanya indikasi karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, seperti banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, tuntutan pelayanan pelanggan, serta kondisi kerja yang menuntut karyawan untuk melakukan beberapa pekerjaan secara bersamaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam memahami perilaku kerja karyawan Generasi Z di sektor jasa.

Hasil wawancara awal juga menunjukkan bahwa beberapa karyawan tetap masuk kerja meskipun sedang berada dalam kondisi kurang sehat atau kelelahan. Alasan yang muncul antara lain adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan, rasa tidak enak kepada rekan kerja, keterbatasan jumlah karyawan, serta kekhawatiran pekerjaan akan menumpuk. Di sisi lain, dukungan rekan kerja dinilai dapat membantu karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan, terutama ketika beban kerja meningkat.

METODE

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat antarvariabel dan menentukan kemungkinan suatu variabel menjelaskan perubahan pada variabel lain (Sekaran & Bougie, 2016). Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini mengukur variabel melalui instrumen kuesioner, mengolah data dalam bentuk angka, dan menganalisis hubungan antarvariabel menggunakan teknik statistik. Penelitian ini menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen, yaitu pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap *presenteeism* pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung.

Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama untuk menjawab tujuan penelitian tertentu (Sekaran & Bougie, 2016). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara sebagai langkah pra survei dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung yang memenuhi kriteria responden. Kuesioner digunakan untuk memperoleh jawaban responden mengenai beban kerja, dukungan rekan kerja, dan *presenteeism*.

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan lembaga, publikasi statistik, serta penelitian terdahulu yang relevan (Sekaran & Bougie, 2016).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang menarik untuk diteliti dan menjadi dasar bagi peneliti dalam menarik kesimpulan (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor jasa di Bandar Lampung. Generasi Z dalam penelitian ini mengacu pada kelompok individu yang lahir pada tahun 1997 sampai 2008 yang bekerja di sektor jasa.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili populasi dalam penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti sesuai tujuan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Metode ini digunakan karena responden yang dibutuhkan harus memenuhi karakteristik tertentu, yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor jasa di Bandar Lampung. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pedoman Hair et al. (2018), yaitu jumlah item pernyataan dikalikan 5 sampai 10 kali. Instrumen penelitian ini terdiri dari 14 item pernyataan, yaitu 3 item beban kerja, 5 item dukungan rekan kerja, dan 6 item *presenteeism*. Ukuran minimum dan maksimum sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ukuran sampel minimum = 5 x jumlah item pernyataan

$$= 5 \times 14$$

= 70 responden

Ukuran sampel maksimum = 10 x jumlah item pernyataan

$$= 10 \times 14$$

= 140 responden

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini berada pada rentang 70 sampai 140 responden. Penelitian ini menargetkan jumlah responden dalam rentang tersebut agar memenuhi ketentuan jumlah sampel yang layak untuk analisis statistik.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Karyawan yang lahir pada tahun 1997 sampai 2008 atau termasuk dalam

kelompok Generasi Z.

- Bekerja pada sektor jasa di Bandar Lampung.
- Berdomisili atau aktif bekerja di Bandar Lampung.
- Memiliki masa kerja minimal 6 bulan pada pekerjaan saat ini.
- Bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel didefinisikan dan diukur dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja (X1), dukungan rekan kerja (X2), dan *presenteeism* (Y). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert 1 sampai 5, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi/Indikator	Skala
Beban Kerja (X1)	Persepsi subjektif karyawan terhadap volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam rentang waktu tertentu, yang dirasakan melampaui kapasitas waktu maupun kemampuan yang dimiliki (Bolino & Turnley, 2005).	Dimensi: <i>role overload</i> . Indikator: 1. Jumlah pekerjaan yang terlalu banyak, 2. Keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan 3. Pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan oleh satu orang (Bolino & Turnley, 2005)	Likert 1-5
Dukungan Rekan Kerja (X2)	Sejauh mana karyawan meyakini bahwa rekan kerjanya bersedia memberikan bantuan	Dimensi: <i>coworker support</i> . Indikator: 1. Bantuan dan	Likert 1-5

	yang berkaitan dengan pekerjaan untuk membantu pelaksanaan tugas berbasis pelayanan (Susskind et al, 2003)	dukungan dari rekan kerja 2. Penerimaan dalam kelompok kerja 3. Pemahaman rekan kerja ketika karyawan mengalami	
Variabel	Definisi	Dimensi/Indikator	Skala
		kondisi kerja yang kurang baik 4. Dukungan rekan kerja ketika dibutuhkan, 5. Rasa nyaman bersama rekan kerja (Hammer et al., 2004).	
<i>Presenteeism</i> (Y)	Kondisi ketika karyawan hadir secara fisik namun mengalami penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan di bawah standar normal akibat gangguan kesehatan (Koopman et al, 2002)	Dimensi: <i>completing work</i> dan <i>avoiding distraction</i> . Indikator: 1. Kesulitan mengatasi stres dan tekanan kerja akibat masalah kesehatan 2. Kemampuan menyelesaikan tugas sulit meskipun mengalami masalah kesehatan 3. Kemampuan menikmati pekerjaan	Likert 1-5

		ketika mengalami masalah kesehatan	
		4. Keputusan dalam menyelesaikan	
Variabel	Definisi	Dimensi/Indikator	Skala
		tugas akibat masalah kesehatan	
		5. kemampuan fokus mencapai target meskipun mengalami masalah kesehatan	
		6. semangat menyelesaikan pekerjaan meskipun mengalami masalah kesehatan (Tanama et al., 2024).	

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berisi sejumlah pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi sesuai variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Kuesioner penelitian ini terdiri dari beberapa bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan *screening* responden untuk memastikan kesesuaian responden dengan kriteria penelitian. Bagian kedua berisi identitas responden. Bagian ketiga berisi pernyataan mengenai beban kerja yang diukur menggunakan 3 item *Role Overload Scale* dari Bolino dan Turnley (2005). Bagian keempat berisi pernyataan mengenai dukungan rekan kerja yang diukur menggunakan 5 item *Coworker Support Scale* dari Hammer et al. (2004). Bagian kelima berisi pernyataan mengenai *presenteeism* yang diukur menggunakan 6 item *Stanford Presenteeism Scale-6* versi Indonesia dari Tanama et al. (2024).

Seluruh item dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Skala likert digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel *presenteeism* pada item Y1, Y3, dan Y4 merupakan item negatif sehingga perlu dilakukan *reverse scoring* sebelum pengolahan data (Tanama et al., 2024).

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas mencakup serangkaian item yang dapat memadai dan mewakili keseluruhan konsep untuk mencapai titik kelayakan dalam menjelaskan fenomena yang diukur (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor atau *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menentukan sejauh mana item yang diamati secara efektif mewakili konstruk yang mendasarinya (Hair et al., 2020). Hasil uji analisis faktor (CFA) di atas 0,70 dianggap sangat baik, 0,63 sangat baik, 0,50 baik, 0,45 cukup, dan 0,32 buruk (Harrington, 2009). Kecukupan sampel untuk analisis faktor diperiksa melalui nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) yang juga dihasilkan melalui output SPSS (Razak et al., 2016).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna memastikan konsistensi alat ukur, yaitu sejauh mana instrumen bebas dari kesalahan pengukuran dan mampu menghasilkan hasil yang stabil apabila digunakan berulang kali pada objek yang sama (Sekaran & Bougie, 2016). Konsistensi internal masing-masing variabel dalam penelitian ini diuji dengan koefisien *Cronbach's Alpha* yang dihitung melalui *software* SPSS, dengan ambang batas minimal 0,6 hingga 0,7 sebagai syarat kelayakan instrumen untuk dianalisis lebih lanjut (Hair et al., 2020).

3. Uji Normalitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai signifikansi. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, data dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan penilaian responden yang dirangkum dan digambarkan dari sekumpulan data yang diperoleh. Statistik ini memberikan gambaran umum data secara ringkas, membantu memahami pola dan distribusi, serta karakteristik data secara keseluruhan (Sekaran & Bougie, 2016).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak berdasarkan hasil analisis statistik (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini memiliki dua hipotesis, yaitu pengaruh beban kerja terhadap *presenteeism* dan pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *presenteeism*. Adapun tahapan uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression analysis*) untuk menguji pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja

terhadap *presenteeism*. Analisis regresi linear berganda digunakan karena penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu beban kerja dan dukungan rekan kerja, yang diprediksi memengaruhi satu variabel dependen, yaitu *presenteeism*. Ghazali (2016) menjelaskan bahwa analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Hair et al. (2018) juga menjelaskan bahwa analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dan beberapa variabel independen. Analisis dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *presenteeism*

X_1 = beban kerja

X_2 = dukungan rekan kerja
 a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = error term

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar *presenteeism* dapat dijelaskan oleh beban kerja dan dukungan rekan kerja.

3. Uji Signifikansi dengan Nilai f Hitung

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Model regresi dinyatakan layak apabila nilai signifikansi $< 0,05$.

4. Uji Signifikansi dengan Nilai t Hitung

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hipotesis ditolak apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

HASIL

Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor jasa di Bandar Lampung. Kuesioner disebarkan secara daring melalui Google Form dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria responden penelitian ini adalah karyawan sektor jasa di Bandar Lampung yang termasuk Generasi Z kelahiran 1997 hingga 2008 dan sedang aktif bekerja.

Jumlah data yang terkumpul dalam penelitian ini sebanyak 111 responden.

Seluruh responden telah memenuhi kriteria penelitian berdasarkan pertanyaan penyaring yang diajukan pada awal kuesioner. Selain itu, seluruh kuesioner yang terkumpul dapat digunakan dalam proses pengolahan data karena jawaban responden telah terisi lengkap sesuai kebutuhan penelitian. Distribusi kuesioner penelitian disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Distribusi Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner yang terkumpul melalui Google Form	111	100,00%
2	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria penelitian	0	0,00%
3	Kuesioner yang tidak lengkap/tidak dapat diolah	0	0,00%
4	Kuesioner yang dapat diolah	111	100,00%

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 2. menunjukkan bahwa seluruh kuesioner yang diperoleh dari 111 responden dapat digunakan dalam penelitian. Tidak terdapat responden yang gugur berdasarkan kriteria penyaringan, sehingga seluruh data yang terkumpul layak untuk dianalisis lebih lanjut. Jumlah tersebut telah memenuhi kebutuhan data penelitian untuk menggambarkan kondisi responden yang sesuai dengan objek penelitian, yaitu karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden dalam penelitian ini. Karakteristik yang disajikan meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jenis sektor jasa tempat bekerja. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk mengetahui komposisi responden yang menjadi sampel penelitian.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	61	54,95%
2	Perempuan	50	45,05%
Total		111	100%

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 3. menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 61 orang atau 54,95 persen. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 50 orang atau 45,05 persen. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden laki-laki memiliki jumlah yang sedikit lebih besar dibandingkan responden perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	18-21 tahun	24	21,62
2	22-25 tahun	57	51,35
3	26-29 tahun	30	27,03
Total			111

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 4. menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 22-25 tahun, yaitu sebanyak 57 orang atau 51,35 persen. Responden berusia 26-29 tahun berjumlah 30 orang atau 27,03 persen, sedangkan responden berusia 18-21 tahun berjumlah 24 orang atau 21,62 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif awal yang telah memasuki dunia kerja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK/Sederajat	48	43,24
2	Diploma	18	16,22
3	S1	41	36,94
4	Lainnya	4	3,60
Total			111

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 5. menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat, yaitu sebanyak 48 orang atau 43,24 persen. Responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 41 orang atau 36,94 persen, kemudian responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 18 orang atau 16,22 persen. Responden dengan pendidikan terakhir lainnya berjumlah 4 orang atau 3,60 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian berasal dari latar belakang pendidikan yang cukup beragam, dengan dominasi lulusan SMA/SMK/Sederajat dan S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	6 bulan-1 tahun	34	30,63
2	1-2 tahun	42	37,84
3	3-4 tahun	19	17,12

4	Lebih dari 4 tahun	16	14,41
Total			111

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 6. menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki lama bekerja 1-2 tahun, yaitu sebanyak 42 orang atau 37,84 persen. Responden dengan lama bekerja 6 bulan-1 tahun berjumlah 34 orang atau 30,63 persen. Selanjutnya, responden dengan lama bekerja 3-4 tahun berjumlah 19 orang atau 17,12 persen, sedangkan responden dengan lama bekerja lebih dari 4 tahun berjumlah 16 orang atau 14,41 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian terhadap kondisi beban kerja, dukungan rekan kerja, dan *presenteeism* di tempat kerja.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Sektor Jasa Tempat Bekerja

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Sektor Jasa Tempat Bekerja

No	Jenis Sektor Jasa	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perhotelan	9	8,11
2	Restoran/kafe	22	19,82
3	Ritel	22	19,82
4	Perbankan/keuangan	15	13,51
5	Kesehatan	9	8,11
6	Pendidikan	7	6,31
7	Transportasi/logistik	11	9,91
8	Lainnya	16	14,41
Total			111

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 7. menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari sektor restoran/kafe dan ritel, masing-masing sebanyak 22 orang atau 19,82 persen. Responden yang bekerja pada sektor lainnya berjumlah 16 orang atau 14,41 persen, sedangkan responden pada sektor perbankan/keuangan berjumlah 15 orang atau 13,51 persen. Responden pada sektor transportasi/logistik berjumlah 11 orang atau 9,91 persen. Selanjutnya, responden pada sektor perhotelan dan kesehatan masing-masing berjumlah 9 orang atau 8,11 persen, sedangkan sektor pendidikan berjumlah 7 orang atau 6,31 persen. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian tersebar pada berbagai sektor jasa di Bandar Lampung, dengan dominasi pada sektor restoran/kafe dan ritel.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	KMO	<i>Anti-Image Correlation</i>	<i>Loading Factor</i>	Hasil
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,752	0,734	0,919	Valid
	X1.2		0,763	0,909	Valid
	X1.3		0,761	0,909	Valid
Dukungan Rekan Kerja (X2)	X2.1	0,882	0,881	0,871	Valid
	X2.2		0,905	0,884	Valid
	X2.3		0,899	0,892	Valid
	X2.4		0,855	0,919	Valid
	X2.5		0,873	0,858	Valid
Presenteeism (Y)	Y1.1	0,870	0,869	0,790	Valid
	Y1.2		0,879	0,833	Valid
	Y1.3		0,862	0,766	Valid
	Y1.4		0,850	0,843	Valid
	Y1.5		0,865	0,828	Valid
	Y1.6		0,900	0,792	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 8 variabel beban kerja (X1) memiliki nilai KMO sebesar 0,752. Nilai *anti-image correlation* pada variabel beban kerja berada pada rentang 0,734 sampai 0,763, sedangkan nilai *loading factor* berada pada rentang 0,909 sampai

0,919. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,50, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja dinyatakan valid.

Variabel dukungan rekan kerja (X2) memiliki nilai KMO sebesar 0,882. Nilai Anti-Image Correlation pada variabel dukungan rekan kerja berada pada rentang 0,855 sampai 0,905, sedangkan nilai *loading factor* berada pada rentang 0,858 sampai 0,919. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dukungan rekan kerja memenuhi kriteria validitas.

Variabel *presenteeism* (Y) memiliki nilai KMO sebesar 0,870. Nilai Anti-Image Correlation pada variabel *presenteeism* berada pada rentang 0,850 sampai 0,900, sedangkan nilai *loading factor* berada pada rentang 0,766 sampai 0,843. Seluruh item pernyataan pada variabel *presenteeism* memiliki nilai lebih besar dari 0,50, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Hasil uji validitas secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai KMO, *anti-image correlation*, dan *loading factor* pada setiap variabel telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, dukungan rekan kerja, dan *presenteeism* layak digunakan sebagai instrumen penelitian serta dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,899	3	> 0,60	Reliabel
Dukungan Rekan Kerja	0,931	5	> 0,60	Reliabel
Presenteeism	0,894	6	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 9, nilai Cronbach's *Alpha* pada variabel beban kerja sebesar 0,899. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga item pernyataan pada variabel beban kerja dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's *Alpha* pada variabel dukungan rekan kerja sebesar 0,931. Nilai tersebut juga lebih besar dari 0,60 sehingga item pernyataan pada variabel dukungan rekan kerja dinyatakan reliabel. Selanjutnya, nilai Cronbach's *Alpha* pada variabel *presenteeism* sebesar 0,894. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga item pernyataan pada variabel *presenteeism* dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's *Alpha* di atas kriteria yang ditentukan.

3. Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Keterangan	Nilai
N	111
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Kriteria	> 0,05
Keterangan	Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 10, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis regresi linear berganda.

Analisis Deskripsi

Tabel 11. Hasil Analisis Deskripsi Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	111	1,67	5,00	3,82	0,71
Dukungan Rekan Kerja	111	1,80	5,00	3,95	0,65
Presenteeism	111	1,17	4,83	3,28	0,59

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 11, jumlah data yang digunakan dalam analisis deskripsi adalah 111 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,82, variabel dukungan rekan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,95, dan variabel *presenteeism* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,28. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel beban kerja dan dukungan rekan kerja cenderung berada pada kategori tinggi, sedangkan jawaban responden terhadap variabel *presenteeism* cenderung berada pada kategori sedang.

Beban Kerja

Tabel 12. Umpan Balik Responden pada Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan terlalu	6	5,4	26	23,4	34	30,6	24	21,6	21	18,9	3,25

	banyak.											
2	Saya merasa tidak pernah memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan saya.	7	6,3	28	25,2	32	28,8	26	23,4	18	16,2	3,18
3	Pekerjaan saya terasa terlalu banyak untuk dikerjakan oleh satu orang.	12	10,8	22	19,8	27	24,3	31	27,9	19	17,1	3,21

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 12, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada variabel beban kerja terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan nilai mean sebesar 3,25. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan nilai mean sebesar 3,18.

Secara keseluruhan, nilai mean pada variabel beban kerja berada di sekitar angka 3, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden cenderung berada pada kategori sedang atau netral menuju setuju. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung merasakan adanya beban kerja, tetapi tingkat persepsi terhadap beban kerja tersebut tidak sepenuhnya berada pada kategori sangat tinggi.

Jika dilihat dari distribusi jawaban, pernyataan nomor 1 memperoleh jawaban netral paling banyak, yaitu sebanyak 34 responden atau 30,6%. pernyataan nomor 2 juga didominasi jawaban netral sebanyak 32 responden atau 28,8%, sedangkan pernyataan nomor 3 didominasi jawaban setuju sebanyak 31 responden atau 27,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasakan adanya tuntutan pekerjaan, namun sebagian lainnya masih berada pada posisi netral dalam menilai beban kerja yang dialami.

2. Dukungan Rekan Kerja

Tabel 13. Umpan Balik Responden pada Dukungan Rekan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

1	Saya menerima bantuan dan dukungan dari rekan kerja saya.	10	9,0	23	20,7	27	24,3	40	36,0	11	9,9	3,17
2	Saya merasa diterima sebagai bagian dari kelompok kerja saya.	7	6,3	26	23,4	21	18,9	34	30,6	23	20,7	3,36
3	Rekan kerja saya memahami kondisi saya ketika saya mengalami hari yang buruk.	6	5,4	30	27,0	25	22,5	27	24,3	23	20,7	3,28
4	Rekan kerja saya mendukung saya ketika saya membutuhkannya.	4	3,6	28	25,2	30	27,0	27	24,3	22	19,8	3,32
5	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.	6	5,4	28	25,2	27	24,3	34	30,6	16	14,4	3,23

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 13, nilai rata-rata tertinggi pada variabel dukungan rekan kerja terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan nilai mean sebesar 3,36. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan nilai mean sebesar 3,17. Secara umum, nilai mean pada variabel dukungan rekan kerja berada di atas angka 3, sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung menilai dukungan rekan kerja pada tingkat cukup baik.

Distribusi jawaban menunjukkan bahwa pernyataan nomor 1 didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 40 responden atau 36,0%. pernyataan nomor 2 juga didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 34 responden atau 30,6%, sedangkan pernyataan nomor 5 memiliki jumlah jawaban setuju sebanyak 34 responden atau 30,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya dukungan dari rekan kerja, meskipun masih terdapat responden yang memberikan jawaban tidak setuju maupun netral. Dengan demikian, dukungan rekan kerja pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung dapat dikatakan berada pada kategori cukup baik.

3. Presenteeism

Tabel 14. Umpan Balik Responden pada *Presenteeism*

No	Pernyataan	Jawaban										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	(Masalah kesehatan) yang saya alami, membuat saya sulit untuk mengatasi stres dan tekanan pada pekerjaan saya.	10	9,0	31	27,9	36	32,4	21	18,9	13	11,7	2,96
2	Meskipun saya mengalami (masalah kesehatan), saya mampu menyelesaikan tugas yang sulit dalam pekerjaan saya.	12	10,8	24	21,6	33	29,7	32	28,8	10	9,0	3,04
3	(Masalah kesehatan) yang saya alami membuat saya tidak bisa menikmati pekerjaan saya.	11	9,9	28	25,2	33	29,7	33	29,7	6	5,4	2,95
4	Saya merasa putus asa menyelesaikan tugas tertentu karena (masalah kesehatan) yang saya alami.	13	11,7	27	24,3	32	28,8	32	28,8	7	6,3	2,94

5	Di tempat kerja, saya mampu fokus untuk mencapai target meskipun saya mengalami (masalah kesehatan).	10	9,0	26	23,4	44	39,6	18	16,2	13	11,7	2,98
6	Meskipun saya mengalami (masalah kesehatan), saya merasa cukup bersemangat untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.	11	9,9	25	22,5	35	31,5	31	27,9	9	8,1	3,02

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 14, nilai rata-rata tertinggi pada variabel *presenteeism* terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan nilai mean sebesar 3,04. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan nomor 4 dengan nilai mean sebesar 2,94. Secara keseluruhan, nilai mean pada variabel *presenteeism* berada di sekitar angka 3, sehingga dapat diketahui bahwa tanggapan responden cenderung berada pada kategori sedang. Instrumen *presenteeism* dalam penelitian ini menggunakan *Stanford Presenteeism Scale-6* (SPS-6) versi Indonesia. SPS-6 terdiri atas enam item yang menggambarkan pengalaman kerja karyawan dalam satu bulan terakhir ketika mengalami masalah kesehatan. Item dalam instrumen ini mencakup pernyataan negatif, seperti kesulitan mengatasi stres dan tekanan pekerjaan, tidak dapat menikmati pekerjaan, serta rasa putus asa dalam menyelesaikan tugas tertentu. Instrumen ini juga mencakup pernyataan positif, seperti kemampuan menyelesaikan tugas sulit, kemampuan fokus mencapai target, dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun mengalami masalah kesehatan (Tanama et al., 2024).

Item negatif nomor 1, 3, dan 4 dilakukan *reverse scoring* pada proses pengolahan data, sesuai ketentuan SPS-6. Tanama et al. (2024) menjelaskan bahwa sistem *reverse scoring* pada item negatif dilakukan dengan pola 1=5, 2=4, 3=3, 4=2, dan 5=1. Dengan demikian, meskipun tabel di atas menampilkan redaksi pernyataan asli, nilai mean yang disajikan merupakan hasil pengolahan data setelah item negatif disesuaikan arahnya. Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa kemampuan responden untuk tetap menjalankan pekerjaan ketika mengalami masalah kesehatan berada pada tingkat sedang. Hal ini terlihat dari nilai mean seluruh item yang berada di sekitar angka 3. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung tidak sepenuhnya berada pada kondisi sangat mampu

maupun sangat tidak mampu dalam mempertahankan fokus, energi, dan penyelesaian pekerjaan ketika mengalami masalah kesehatan.

Presenteeism dalam penelitian ini perlu dipahami bukan hanya sebagai kondisi hadir bekerja ketika sakit, tetapi juga sebagai kondisi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan produktivitas ketika mengalami masalah kesehatan. Hal ini sesuai dengan penjelasan Tanama et al. (2024) bahwa *presenteeism* merupakan kondisi ketika pekerja tetap hadir bekerja saat sakit dan berkaitan dengan produktivitas kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linear

Variabel	B	Beta	t Hitung	Sig.
Konstanta	3,054	-	10,834	0,000
Beban Kerja	-0,427	-0,515	-8,128	0,000
Dukungan Rekan Kerja	0,397	0,458	7,227	0,000

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 15, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 3,054 - 0,427X_1 + 0,397X_2 + e$$

Keterangan:

Y =

Presenteeism

X₁ =

Beban Kerja

X₂ =

Dukungan Rekan Kerja

e =

Error

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 3,054 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja dan dukungan rekan kerja bernilai tetap, maka nilai *presenteeism* sebesar 3,054. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,427 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan menurunkan *presenteeism* sebesar 0,427 satuan, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan bahwa arah hubungan beban kerja terhadap *presenteeism* bersifat negatif.

Koefisien regresi variabel dukungan rekan kerja sebesar 0,397 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dukungan rekan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan *presenteeism* sebesar 0,397 satuan, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan dukungan rekan kerja terhadap *presenteeism* bersifat positif.

Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,772	0,596	0,588

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 16, nilai R sebesar 0,772 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara beban kerja dan dukungan rekan kerja dengan *presenteeism*. Nilai R Square sebesar 0,596 menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan rekan kerja mampu menjelaskan variasi *presenteeism* sebesar 59,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,588 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, beban kerja dan dukungan rekan kerja mampu menjelaskan *presenteeism* sebesar 58,8%. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap variabel *presenteeism*.

b) Uji Signifikansi dengan Nilai f Hitung

Tabel 17. Hasil Uji f

Model	F Hitung	Sig.	Keterangan
Regression	79,603	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 17, nilai f hitung sebesar 79,603 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, beban kerja dan dukungan rekan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism* pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung.

c) Uji Signifikansi dengan Nilai t Hitung

Tabel 18. Hasil Uji t

Hipotesis	Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.	Keterangan
H1	Beban Kerja	-0,427	-8,128	0,000	Signifikan
H2	Dukungan Rekan Kerja	0,397	7,227	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 18, variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,427, nilai t hitung sebesar -8,128, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism*. Arah koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap

presenteeism.

Variabel dukungan rekan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,397, nilai *t* hitung sebesar 7,227, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dukungan rekan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism*. Arah koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *presenteeism*. Berdasarkan hasil uji *t*, kedua variabel independen dalam penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism*.

PEMBAHASAN

Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *presenteeism* pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji *t*, variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,427 dengan nilai *t* hitung sebesar -8,128 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism*. Namun, arah koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa arah hubungan yang diperoleh berbeda dari hipotesis awal. Dengan demikian, hipotesis pertama tidak didukung.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin rendah skor *presenteeism* berdasarkan SPS-6. Temuan ini perlu ditafsirkan dengan memperhatikan karakteristik instrumen SPS-6. SPS-6 tidak hanya mengukur kondisi hadir bekerja ketika sakit, tetapi juga menilai kemampuan karyawan untuk tetap berkonsentrasi, berenergi, dan menyelesaikan pekerjaan ketika mengalami masalah kesehatan. Bezzina et al. (2023) menjelaskan bahwa item SPS-6 mencerminkan dua aspek utama, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan menghindari distraksi akibat masalah kesehatan. Hal ini juga sejalan dengan Abdi et al. (2021) yang menyatakan bahwa skor SPS-6 yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih besar untuk fokus dan menyelesaikan pekerjaan meskipun mengalami masalah kesehatan.

Arah negatif dalam penelitian ini dapat dimaknai bahwa beban kerja yang semakin tinggi membuat karyawan semakin sulit mempertahankan kemampuan kerja ketika sedang mengalami masalah kesehatan. Beban kerja yang tinggi dapat menguras energi, mengurangi konsentrasi, dan menurunkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Tuntutan pekerjaan yang tinggi pada sektor jasa berpotensi mempercepat timbulnya kelelahan pada karyawan Generasi Z. Kemampuan untuk fokus dan menyelesaikan tugas akan mengalami penurunan apabila karyawan tetap bekerja dalam kondisi fisik yang kurang sehat.

Temuan ini masih dapat dijelaskan melalui model *Job Demands-Resources* (JD-R). Beban kerja merupakan bentuk *job demand* yang dapat menguras energi fisik maupun psikologis karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan meningkat, karyawan membutuhkan energi yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan. Apabila kondisi tersebut terjadi saat karyawan mengalami masalah kesehatan, kemampuan

kerja karyawan dapat menurun. Demerouti et al. (2009) menunjukkan bahwa *job demands* berkaitan dengan *presenteeism* dan *burnout*. Temuan tersebut memperkuat pemahaman bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat berkaitan dengan kondisi karyawan yang tetap hadir bekerja meskipun kesehatannya tidak optimal, tetapi produktivitas atau kemampuan kerjanya dapat menurun.

Hasil penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan Arends et al. (2017) yang meninjau hubungan antara kualitas lingkungan kerja, kesehatan, dan produktivitas saat bekerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja dan kondisi kesehatan berkaitan dengan produktivitas individu saat bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini, yaitu beban kerja yang tinggi berkaitan dengan menurunnya skor SPS-6 yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk tetap bekerja secara efektif ketika mengalami masalah kesehatan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis awal yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *presenteeism*. Namun, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja tetap memiliki pengaruh penting terhadap *presenteeism*, khususnya dalam menurunkan kemampuan karyawan untuk tetap produktif ketika mengalami masalah kesehatan. Perbedaan arah hasil ini dapat disebabkan oleh karakteristik pengukuran SPS-6 yang menekankan kemampuan kerja dalam kondisi mengalami masalah kesehatan, bukan hanya frekuensi hadir bekerja saat sakit.

Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *presenteeism* pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji t, variabel dukungan rekan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,397 dengan nilai t hitung sebesar 7,227 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism*. Namun, koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan yang diperoleh berbeda dari hipotesis awal. Dengan demikian, hipotesis kedua tidak didukung.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja, semakin tinggi skor *presenteeism* berdasarkan SPS-6. Arah positif tersebut tidak dapat langsung dimaknai bahwa dukungan rekan kerja meningkatkan *presenteeism* dalam arti negatif. Hal ini perlu ditafsirkan berdasarkan karakteristik SPS-6 yang mengukur kemampuan karyawan untuk tetap fokus, berenergi, dan menyelesaikan pekerjaan ketika mengalami masalah kesehatan. Pada SPS-6, item positif mencerminkan kemampuan menyelesaikan tugas, kemampuan fokus mencapai target, dan energi untuk menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, item negatif dilakukan *reverse scoring* agar searah dengan konstruk yang diukur (Tanama et al., 2024).

Maka dari itu, arah positif pada variabel dukungan rekan kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diterima dari rekan kerja, semakin tinggi pula kemampuan karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaan ketika mengalami masalah kesehatan. Dukungan rekan kerja dapat membantu karyawan memperoleh bantuan,

berbagi informasi, meringankan beban psikologis, dan merasa tidak sendirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan lebih mampu mempertahankan fokus dan energi ketika tetap bekerja meskipun sedang tidak dalam kondisi sehat.

Temuan ini sejalan dengan pendekatan model JD-R yang memosisikan dukungan rekan kerja sebagai *job resource*. *Job resource* berperan membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, menurunkan tekanan psikologis, dan meningkatkan keterlibatan kerja. Bezzina et al. (2023) meneliti SPS-6 dalam kerangka JD-R dan memasukkan *peer support* sebagai *job resource*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *peer support* relevan dalam menjelaskan kondisi *presenteeism* yang berkaitan dengan kemampuan kerja, *burnout*, dan *employee engagement*.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Arends et al. (2017) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berkaitan dengan produktivitas saat bekerja. Selain itu, Tomahawk dan Alfian (2024) menemukan bahwa *job demands* dan *job resources* berpengaruh terhadap perilaku *presenteeism* pada *remote workers* di Indonesia. Penelitian tersebut menempatkan hubungan dengan dukungan rekan kerja sebagai bagian dari *job resources* yang relevan dalam menjelaskan *presenteeism*. Hal ini mendukung hasil penelitian ini bahwa dukungan rekan kerja dapat membantu karyawan mempertahankan kemampuan kerja ketika mengalami masalah kesehatan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis awal yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *presenteeism*. Namun, hasil ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja tetap memiliki peran penting dalam kondisi *presenteeism*. Dukungan rekan kerja tidak meningkatkan *presenteeism* sebagai masalah, melainkan dapat membantu karyawan mempertahankan produktivitas ketika mereka tetap hadir bekerja dalam kondisi mengalami masalah kesehatan. Oleh karena itu, perbedaan arah hubungan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui karakteristik pengukuran SPS-6 dan responden karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap *presenteeism* pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *presenteeism* pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung. Hasil uji t menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,427 dengan nilai t hitung sebesar -8,128 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism*. Namun, arah koefisien yang negatif menunjukkan bahwa hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis awal yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *presenteeism*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin rendah skor *presenteeism* berdasarkan SPS-6. Hal tersebut dapat

dimaknai bahwa beban kerja yang tinggi menurunkan kemampuan karyawan untuk tetap fokus, berenergi, dan menyelesaikan pekerjaan ketika mengalami masalah kesehatan.

2. Dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *presenteeism* pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung. Hasil uji t menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,397 dengan nilai t hitung sebesar 7,227 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism*. Namun, arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis awal yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *presenteeism*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja, semakin tinggi skor *presenteeism* berdasarkan SPS- 6. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa dukungan rekan kerja membantu karyawan mempertahankan fokus, energi, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan ketika mengalami masalah kesehatan.
3. Beban kerja dan dukungan rekan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism* pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 79,603 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,596 menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan rekan kerja mampu menjelaskan variasi *presenteeism* sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, beban kerja dan dukungan rekan kerja merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam menjelaskan *presenteeism* pada karyawan Generasi Z sektor jasa di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, F., Jahangiri, M., Kamalinia, M., Cousins, R., & Mokarami, H. (2021). Presenteeism and work ability: Development of the Persian version of the Stanford Presenteeism Scale (P-SPS-6) and measurement of its psychometric properties. *BMC Psychology*, 9, Article 120. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00617-3>
- Agustiana, N., Adi, N. P., Werdhani, R. A., Wibowo, S., & Agustina, A. (2024). Association of work engagement with the occurrence of presenteeism in heavy equipment manufacturing male workers in Jakarta-Indonesia. *Journal of UOEH*, 46(4), 275-282. <https://doi.org/10.7888/juoeh.46.275>
- Aprilia, N. (2023). Pengaruh perceived supervisor support terhadap loss of productivity akibat presenteeism pada karyawan. *WACANA*, 15(1), 54-65.
- Arends, I., Prinz, C., & Abma, F. (2017). *Job quality, health and at-work productivity* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 195). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/43ff6bdc-en>
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sick leave presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work: An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502-509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia IVPembinaan Bahasa*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2025* (Vol. 47, No. 2, Publikasi No. 04100.25018). Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. (2026). *Produk domestik regional bruto Kota Bandar Lampung menurut lapangan usaha 2021-2025* (Vol. 9, Publikasi No. 18710.26004). Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.
- 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*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/str0000018>
- 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. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273- 285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bezzina, F., Zielińska, A., & Cassar, V. (2023). Re-visiting the six-item Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) and its psychometric properties. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1251357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1251357>
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.740>
- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Global.<https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>
- Deloitte Global. (2025). *2025 Gen Z and Millennial Survey: Growth and the pursuit of money, meaning, and well-being*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited.
- Deloitte Global. (2026). *2026 Gen Z and millennial survey*. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- 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>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). *Essentials of business research methods*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429203374-1>
- Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 83-97. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.83>
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work but out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49-58.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 1(4), 19-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Knani, M. (2022). What motivates tourism and hospitality employees to practice presenteeism? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 198-207. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.017>
- 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. <https://doi.org/10.1097/00043764-200201000-00004>
- Milieu Insight. (2024, June). *Why SEA employees take less sick leave than needed*. <https://www.mili.eu/sg/insights/why-southeast-asian-employees-are-taking-fewer-sick-leave-than-they-need>
- 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, 54-62. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.12.001>
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261-283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Putri, A. N., Karima, U. Q., Herbawani, C. K., & Utari, D. (2023). *Hubungan beban kerja mental, dukungan rekan kerja, dan faktor individu dengan presenteeism pada karyawan PT XYZ di Jakarta tahun 2022*. Repository UPN Veteran Jakarta.

- Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). Measuring reliability and validity instruments of work environment towards quality work life. *Procedia Economics and Finance*, 37, 520-528. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30160-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30160-5)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Perilaku organisasi* (Edisi 18). Salemba Empat.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian* (K. Try, Ed.). KBM Indonesia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sidharta, J., Adi, N. P., Isbayuputra, M., Soemarko, D. S., & Herqutanto. (2025). Prevalence of sickness presenteeism and contributing factors among formal sector workers in Indonesia: A cross-sectional study. *Journal of UOEH*, 47(2), 45-54. <https://doi.org/10.7888/juoeh.47.45>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik generasi Z dan dampak produktivitas kerja pada dunia kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37-43. <https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Susskind, A. M., Kacmar, K. M., & Borchgrevink, C. P. (2003). Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 179-187. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.179>
- Tanama, F. A., Adi, N. P., Werdhani, R. A., & Herqutanto. (2024). Adaptation of Stanford Presenteeism Scale-6 in Indonesia. *Occupational and Environmental Medicine Journal of Indonesia*, 2(2), 1047. <https://doi.org/10.7454/oemji.v2i2.1047>
- Tomahawk, E. S., & Alfian, I. N. (2024). *Pengaruh job demands dan job resources terhadap perilaku presenteeism pada remote workers di Indonesia*. Artikel Penelitian, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Yahya, Y., & Md Hatta, A. H. (2025). How workload, supervisor, and coworker support shape presenteeism among millennial employees. *Jurnal Pengurusan*, 73. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2025-73-8>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696. <https://doi.org/10.5465/3069410>