

**PENGARUH *JOB DEMANDS* DAN *JOB RESOURCES* TERHADAP PERILAKU *PRESENTEEISM* PADA *REMOTE WORKERS* DI INDONESIA**

EDELWEISS STEFANY TOMAHAWK & ILHAM NUR ALFIAN S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Departemen Psikologi Industri & Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh job demands dan job resources terhadap perilaku presenteeism pada remote workers di Indonesia. Perilaku presenteeism pada penelitian ini mengacu pada hadirnya karyawan atau pekerja secara fisik dalam bekerja, namun produktivitasnya menurun dan kualitas kerjanya di bawah normal (Koopman, 2002). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan berhasil mengumpulkan 215 partisipan remote workers di Indonesia. Penelitian ini menggunakan alat ukur Job Demands- Resources Scale (JD-RS) yang disusun oleh Jackson & Rothmann (2005) dan Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) yang disusun oleh Koopman dkk. (2002). Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Jamovi 1.1.7.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan job demands dan job resources ketika diteliti secara simultan ( $R=0.100$ ,  $P=0.002$ ). Pada penelitian ini juga dilakukan analisis regresi berganda per dimensi variable job demands dan job resources. Dimensi control dari variabel job resources memiliki pengaruh paling besar terhadap presenteeism ( $p=0.038$ ), kemudian diikuti oleh dimensi relationship with colleagues ( $p=0.008$ ) dan dimensi overload dari variabel job demands ( $p=0.011$ ).

**Kata kunci:** *Job Demands, Job Resources, Presenteeism, Remote Worker* di Indonesia

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job demands and job resources to presenteeism among remote workers in Indonesia. Presenteeism is defined as the presence of the employees at work, but their productivity decreases and the quality of their work is below normal (Koopman, 2002).*

*This study used a quantitative approach and conducted in 215 remote workers based in Indonesia. The inventory that was used to gather data in this study are Job Demands-Resources Scale (JD-RS) by Jackson & Rothmann (2005) and the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) by Koopman et al. (2002). Data analysis that was used in this study is multiple linear regression through program Jamovi 1.1.7.0 for Windows Program. The result showed that there is a simultan effect of job demands and job resources on presenteeism ( $R=0.100$ ,  $P=0.002$ ). The autor also uses a multiple regression on each job demands and job resources dimension. The control has the greatest effect on presenteeism ( $p=0.038$ ), followed by the relationship with colleagues dimension ( $p=0.008$ ) and the overload dimension ( $p=0.011$ ).*

**Keywords:** *Job Demands, Job Resources, Remote Workers in Indonesia*

## PENDAHULUAN

Dilansir dari beberapa artikel seperti Glints, Kompas, serta Detik.com, sejak awal tahun 2022 banyak perusahaan di Indonesia yang kerap menerapkan konsep *remote working*. *Remote working* merupakan sistem pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja di rumah atau tempat yang disetujui dengan menggunakan teknologi informasi untuk berkomunikasi (Chandra Putra dkk., 2020). Kebiasaan kerja baru ini membuat para pekerja sadar bahwa mereka tidak harus datang ke kantor untuk dapat produktif, namun dengan teknologi yang sudah semakin canggih serta media komunikasi yang beragam pekerja dapat secara efektif menyelesaikan pekerjaan mereka di mana saja (Oliver, 2020). Beberapa istilah yang digunakan oleh peneliti adalah telework, telecommuting, virtual work, home-based teleworking, mobile telework, dan remote work (Irimias, 2021). Sistem bekerja jarak jauh ini dimaksudkan sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi (DeRossette, 2016).

Publikasi DataIndonesia.id memaparkan bahwa melandainya kasus covid-19 serta gencarnya vaksinasi di Indonesia mendorong sejumlah perusahaan merancang kembali kebijakan untuk bekerja di kantor pasca pandemi. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil survei terhadap 1.436 responden yang merupakan pekerja dengan rentan usia 18-44 tahun dimana 8 dari 10 responden adalah karyawan tetap, sedangkan sisanya merupakan freelancer (Widi, 2022). Pengumpulan data survei tersebut dilakukan pada 24 Juni hingga 4 Juli 2022. Dalam waktu 3 bulan terakhir sebanyak 30% pekerja masih bekerja di rumah (WFH), bahkan tidak sedikit juga pekerja yang melakukan sistem kerja secara hybrid yaitu sebesar 23% dan sistem kerja work from anywhere sebesar 16%. Meskipun sistem kerja *work from office* sudah kembali mendominasi sejak pasca pandemi, survei Jakpat memaparkan data bahwa sistem kerja *hybrid* merupakan tren yang selanjutnya akan diterapkan terutama pada perusahaan *start-up* (Jakpat, 2022).

Veronica sebagai seorang Psikolog dalam publikasi CNN Indonesia menyatakan bahwa bekerja secara berlebihan dapat memicu kelelahan kerja yang menimbulkan gejala stres kerja, kehilangan ketertarikan dan semangat untuk bekerja, sulit untuk konsentrasi, bahkan pusing dan mual ketika dihadapkan pada pekerjaan (CNN, 2021). Sejalan dengan survei CNN Indonesia, *Inverse* sebuah platform publikasi luar memaparkan survei hasil studi terhadap 126 pekerja di Inggris yang dilakukan selama lockdown dimana para pekerja menerapkan sistem *remote working*. Para *remote workers* mengungkapkan bahwa mereka sering mengalami gangguan *mood* dan bekerja dari rumah seringkali menguras energi mental (Sloat, 2022). Tidak jarang mereka tetap bekerja dalam kondisi tersebut sehingga membuat efektivitas kerja mereka mengalami penurunan di kemudian hari. Istirahat pada malam hari bahkan tidak membantu memulihkan mood kerja dan mental mereka untuk bekerja, sehingga ada kecenderungan untuk mengulangi perilaku yang sama pada hari kerja berikutnya. Perilaku kerja yang demikian disebut dengan *presenteeism*, dimana karyawan tetap bekerja pada saat mereka berada di dalam kondisi yang tidak sehat.

Tidak sedikit karyawan yang baru merasakan *remote working* sebagai perilaku kerja baru yang mulai diciptakan sebagai akibat dari pandemic covid-19. Para *remote worker* akan cenderung mengalami kesulitan jika mereka tidak membuat batas antara lingkungan kerja dan lingkungan rumah

mereka (Brouard, 2022). Hal ini membuat pada *remote worker* menjadi kabur secara fundamental, dengan kata lain para pekerja dapat melakukan perilaku menyimpang demi memenuhi *Work-life Balance*. Dapat disimpulkan bahwa para *remote worker* menjadikan perilaku *presenteeism* sebagai suatu strategi *coping mechanism* agar mereka tidak mengalami *burnout* dan stres ketika mereka bekerja di rumah atau di luar kantor. Hal tersebut dapat membuat pekerja menyampingkan produktivitas kerja mereka dan menurunkan efektivitas kerja sehingga berdampak bagi performa kerja (Brouard, 2022). Dampaknya lainnya, pekerja merasa dapat mengimbangi kehidupan kerja dan kehidupan sosial mereka dan cenderung melakukan *presenteeism* di kemudian hari.

*Presenteeism* merujuk kepada fenomena ketika seorang pekerja tetap hadir bekerja meskipun dalam keadaan sakit (Aronsson dkk., 2000). Fenomena ini menjadi salah satu alasan tingkat produktivitas seorang pegawai menurun atau tidak mampu untuk bekerja secara optimal sebagaimana mestinya (McGregor dkk., 2014). *Presenteeism* dinilai sangat merugikan dan merusak pekerja dikarenakan mereka bekerja dalam keadaan sakit, sehingga memiliki tingkat kinerja dan produktivitas yang lebih rendah dan merasa lebih tertekan dan lelah (Robertson & Cooper, 2011). Selain menurunnya produktivitas, seseorang yang memaksakan dirinya untuk tetap bekerja saat kondisinya dalam keadaan tidak sehat juga dapat mempengaruhi kesejahteraannya dalam jangka panjang (Demerouti dkk., 2009). Prevalensi dari terjadinya perilaku *presenteeism* ini memiliki angka 50,6% dipengaruhi oleh tingginya tuntutan kerja atau *job demand* dari perusahaan kepada para karyawannya (Janssens dkk., 2016).

Penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Abasilim dkk., (2022) menjadi konsep dari penelitian kali ini. Penelitian terdahulu oleh Abasilim dkk., (2022) mengaitkan *presenteeism* dengan teori *job demands-resources* pada pekerja di Indonesia era pasca covid-19. Santos dkk. (2021) dalam penelitian Abaisalim dkk., (2022) berpendapat bahwa tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dapat mempengaruhi kesejahteraan mental seseorang, sementara itu tingkat komitmen dan kepuasan karyawan di tempat kerja membuat pekerja akan selalu hadir di tempat kerja. Berkaca dari penelitian Ruhle dan Schmoll (2021) dalam Abasilim dkk. (2022), tingkat *presenteeism* pekerja WFH lebih tinggi dibandingkan pekerja WFO, dimana tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebih, kurangnya staf, dan dukungan tim di luar sumber daya kerja yang diberikan diidentifikasi menjadi penyebab *presenteeism*.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *presenteeism* seringkali dikaitkan dengan *job demands*. *Job demands* atau tuntutan pekerjaan merupakan aspek fisik, sosial, psikologis, dan organisasional dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan untuk mencapainya, dimana hal tersebut sangat berkaitan dengan beban fisik maupun beban psikologis tertentu (Bakker & Demerouti, 2007). *Job demands* mencakup berbagai faktor seperti beban kerja, tekanan waktu, ketersediaan sumber daya, dan tantangan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian Bakker & Demerouti (2007) dan McGregor, dkk. (2016) menunjukkan bahwa angka *job demands* yang tinggi akan menyebabkan pekerja mengeluarkan energi yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dimana kondisi tersebut dapat meningkatkan perilaku *presenteeism* dan memicu munculnya *burnout*. Sejalan dengan penelitian tersebut, Demerouti dkk. (2009) menunjukkan bahwa angka *job demands* yang tinggi akan menyebabkan tingginya angka *presenteeism* yang apabila hal tersebut terjadi secara terus-menerus, pekerja akan mengalami depersonalisasi.

Selain *job demands*, Bakker & Demerouti (2007) dan McGreggor, dkk. (2016) dalam penelitiannya menyebutkan *job resources* merupakan faktor yang dapat memprediksi *presenteeism*. *Job resources* merupakan suatu kondisi atau lingkungan kerja yang di dalamnya menyediakan sumber daya bagi setiap karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* atau sumber daya pekerjaan merupakan faktor-faktor yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut dapat meliputi dukungan sosial, otonomi dalam pekerjaan, dan umpan balik positif baik dari atasan maupun rekan kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Berkebalikan dengan *job demands*, *job resources* merupakan aspek fisik, sosial, psikologis, dan organisasional yang dapat (1) mengurangi angka *job demands* dan kaitannya dengan kerugian fisik maupun psikologis; (2) membantu karyawan dalam mencapai tujuan kerja; dan (3) menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan diri karyawan. (Demerouti, dkk., 2001). Uraian tersebut secara tidak langsung menghubungkan *job resources* dan perilaku *presenteeism* melalui keterlibatan kerja. Ketersediaan sumber daya di tempat kerja dapat memicu emosi positif antar karyawan dan meningkatkan motivasi kerja. Jika dipertahankan, situasi kerja yang positif tersebut dapat menciptakan kesejahteraan kerja dan mengurangi tingkat *presenteeism* di kemudian hari (Bakker & Demerouti, 2007; McGreor, dkk. 2016).

Penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *presenteeism* pada *remote workers* di Indonesia. Berkaca dari penelitian sebelumnya oleh Ruhle dan Scmoll (2021), Khuzaini dan Zamrudi (2021), dan Abasilim dkk., (2022) yang dilakukan pada pekerja *work form home* di Indonesia, mengemukakan bahwa pekerja WFH menunjukkan tingkat *presenteeism* yang lebih tinggi dikarenakan bekerja di rumah membuat durasi bekerja tidak dapat dikontrol sehingga mengakibatkan peningkatan tugas yang berlebih dan banyaknya jam kerja. Namun, perbedaan konteks penelitian membuat perbedaan pendapat. Penelitian Hunter dkk. (2021) dalam Abasilim dkk. (2022) yang dilakukan di Australia dan Selandia Baru mengungkapkan bahwa tingkat *presenteeism* yang diperoleh dari pekerja WFH lebih rendah dibandingkan pekerja yang bekerja di kantor.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk mengklarifikasi kembali pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap perilaku *presenteeism* pada *remote worker* di Indonesia. Melihat terbatasnya penelitian yang meneliti terkait *job demands*, *job resources*, dan *presenteeism* di Indonesia serta melihat perbedaan hasil penelitian pada konteks yang berbeda pada penelitian sebelumnya menjadi ketertarikan penulis.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei atau sering disebut dengan *correlational* dengan desain penelitian *cross-sectional survey* artinya penulis mengambil data dari sejumlah sampel dalam satu waktu tertentu (Neuman, 2011). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan untuk menggambarkan seberapa besar *job demand* dan *job resources* dapat memprediksikan *presenteeism* pada *remote worker* khususnya di Indonesia pada situasi pasca pandemi saat ini. Teknik yang akan penenliti gunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah uji regresi linear berganda seperti pada penelitian-penelitian terdahulu dengan melakukan uji asumsi terlebih dahulu dengan bantuan Jamovi 1.1.7.0 *for Windows*.

Subjek dalam penelitian ini merupakan remote workers berusia 18 tahun sampai dengan 57 tahun yang pernah atau sedang bekerja dalam sebuah Perusahaan ataupun instansi di Indonesia. Peneliti berhasil mengumpulkan sebanyak 215 subjek yang terdiri dari 124 subjek Perempuan (57,7%) dan 91 subjek laki-laki (42,3%). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang dibutuhkan dihitung menggunakan bantuan G\*Power 3.1.9.4. Jumlah sampel yang dihitung melalui program G\*Power versi 3.1.9.4. (Erdfelder dkk., 2009) menggunakan a priori power analysis menghasilkan ukuran efek (Cohen's  $f$ ) sebesar 0,05; dengan statistical power (1- $\beta$ ) sebesar 0,95; dan sebanyak 1 prediktor; mendapatkan hasil sampel yang dibutuhkan minimal sebanyak N=138. Jadi dapat diartikan penulis paling tidak membutuhkan sampel sebanyak 138 agar penelitian dapat mendeteksi ukuran efek yang dihipotesiskan. Indikasikan apakah partisipan diberikan *informed consent* atau tidak sebelum berpartisipasi Sebelum mengisi kuisioner, partisipan diminta untuk membaca informed consent dan menyetujui hal-hal yang tertulis di dalamnya. Apabila tidak ada *informed consent*, penulis harus menjelaskan alasannya.

Pengukuran *presenteeism* menggunakan *Standford Presenteeism Scale* (SPS-6) oleh Koopman, dkk. (2002) yang berjumlah 6 aitem yang mengukur dimensi *focus on work process* (*avoiding distractions*) dan *work outcome* (*completing work*) dengan skor CVI sebesar 0.991 dan *alpha cronbach* 0.755. Pengukuran *job demands* dan *job resources* menggunakan *Job Demands-Resources Scale* (JD-RS) dari thesis Astisya (2019) dimana alat ukur tersebut disusun oleh Jackson dan Rothmann (2005). Skala JD-RS terdiri dari tujuh dimensi yang mengukur kedua variabel, dimana satu dimensi mengukur *job demands* dan enam dimensi mengukur *job resources*. Skala JD-RS memiliki skor CVI 0.972 dan *alpha cronbach* 0.918.

## HASIL PENELITIAN

Model menunjukkan hasil yang signifikan dengan  $F(2, 207) = 3.29, p < 0.05, \text{adjusted } R^2 = 0.07$ . Dapat diketahui bahwa dimensi reward pada variabel job resources ( $B = 0,035, CI95 = [-0,091, 0,161], SE 0.063, t 0,547, p 0,585$ ) memiliki nilai *standardized estimate* sebesar 0,042. Nilai ini merupakan nilai terkecil dibanding dengan dimensi lainnya. Dimensi *organisational support* ( $B = 0,0406, CI95 = [-0,035, 0,116], SE 0.038, t 1,052, p 0,294$ ) memiliki nilai *standardized estimate* sebesar 0,105. Dimensi *growth opportunity* ( $B = 0,0391, CI95 = [-0,088, 0,166], SE 0.064, t 0,605, p 0,546$ ) memiliki nilai *standardized estimate* sebesar 0,064. Dimensi *job insecurity* ( $B = 0,1145, CI95 = [-0,100, 0,329], SE 0.108, t 1,051, p 0,294$ ) memiliki nilai *standardized estimate* sebesar 0,074. Variabel *job demands* dengan dimensi *overload* ( $B = 0,1144, CI95 = [0,0261, 0,2027], SE 0.0448, t 2,554, p 0,011$ ) memiliki nilai *standardized estimate* sebesar 0,1779. Dimensi *relationship with colleagues* pada variabel *job resources* ( $B = -0,2844, CI95 = [-0,4942, -0,0747], SE 0.1064, t -2,673, p 0,008$ ) memiliki *standardized estimate* -0,2012. Dimensi terakhir dalam penelitian ini adalah dimensi *control* pada variabel *job resources* ( $B = -0,1956, CI95 = [-0,3806, -0,0106], SE 0.0938, t -2,084, p 0,038$ ) memiliki *standardized estimate* -0,2250 dan merupakan nilai terbesar dari semua dimensi dari variabel prediktor.

Keempat dimensi *reward, organisational support, growth opportunity, dan job insecurity* memiliki nilai *standart estimate* yang lebih kecil dari variabel *job demands* dan *dimensi relationship*

*with colleagues* dan dimensi *control* pada variabel *job resources*. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa keempat dimensi *reward*, *organisational support*, *growth opportunity*, dan *job insecurity* memiliki efek yang kecil pada perilaku *presenteeism*.

## DISKUSI

Seperti pada hasil analisis di atas, peneliti memperlihatkan perbandingan dampak dari masing-masing dimensi JD-R pada *presenteeism* dengan melihat nilai koefisien terstandarisasi dari hasil analisis linear berganda. Dapat diketahui bahwa konsep JD-R memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap *presenteeism*. Penelitian ini mendukung hasil temuan Jackson & Rothmann (2005) yang berhasil membuktikan bahwa JD-R memiliki pengaruh signifikan terhadap kelelahan, dimana kelelahan berkontribusi terhadap kesehatan fisik dan psikologis yang buruk.

Hasil penelitian kali ini dapat membuktikan bahwa H1 dari penelitian ini terpenuhi, yaitu; *job demands* dan *job resources* memiliki pengaruh dalam membuktikan perilaku *presenteeism* pada *remote worker* di Indonesia. Kemudian, dari ketujuh dimensi JD-R, hanya tiga dimensi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *presenteeism*. Tiga dimensi tersebut yakni; *overload* dari variabel *job demands* dan *relationship with colleagues* serta *control* dari variabel *job resources*. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa tiga dari tujuh sub-hipotesis minor dalam penelitian ini terpenuhi. Dengan demikian, keempat hipotesis minor lainnya ditolak.

Hasil analisis data membuktikan hipotesis minor pertama dalam penelitian ini bahwa *job demands* memengaruhi munculnya perilaku *presenteeism* pekerja *remote* di Indonesia. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa tingginya tekanan dalam pekerjaan yang membuat individu berada pada situasi yang membuat mereka melampaui kemampuan adaptif yang dimiliki atau disebut dengan tuntutan pekerjaan dapat memicu timbulnya perilaku *presenteeism* pada pekerja. Memperkuat penelitian sebelumnya oleh McGregor, dkk. (2016), *job demands* menjadi salah satu faktor munculnya perilaku *presenteeism* akibat tuntutan kerja yang tinggi sehingga karyawan memaksakan diri untuk tetap hadir sebagai bentuk tanggung jawab mereka. Sejalan dengan penelitian tersebut, Handoko & Yuniawan (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa besarnya tuntutan kerja dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan permasalahan kesehatan dan psikososial yang erat kaitannya dengan *presenteeism*. Zaini (2019) yang mengambil guru sebagai subjek penelitiannya menyatakan tuntutan kerja yang dialami oleh guru SMK berasal dari besarnya beban kerja yang harus dihadapi. Apabila tuntutan pekerjaan guru mengharuskan mereka untuk tetap bertatap muka dengan muridnya, maka peran tersebut tidak dapat tergantikan (Zaini,2019).

Selain variabel *job demand*, penambahan dua dimensi *job resources* pada model yakni; *control* dan *relationship with colleagues* menghasilkan hasil regresi yang signifikan pada *presenteeism*. Melihat penelitian sebelumnya yang serupa dengan hasil tersebut, konsep *Demand-Control-Support* oleh Karasek (1979), Johnson & Hall (1988), dan Jourdain & Vezina (2013) menyatakan bahwa tuntutan kerja, *control*, dan *support* merupakan sumber psikologis yang dampaknya memiliki pengaruh terhadap kecenderungan *presenteeism*. Dimensi *control* dari variabel *job resources* yang mengacu pada pengendalian peran karyawan dalam suatu perusahaan ditemukan dapat mengurangi *presenteeism*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Aronsson et al.,

(2020) yang menyebutkan bahwa *job control* dapat meningkatkan kesehatan pekerja dalam menyelesaikan tuntutan kerjanya. Dimensi *control* dapat mengurangi beban kerja atau mengurangi tekanan yang memiliki efek positif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Arronson et al., 2020).

Seperti pada pemaparan di atas, hasil keseluruhan penelitian ini dapat dilihat perbedaan yang diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya. Adanya perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh faktor individual yang mencakup jenis kelamin, kelompok usia, pendidikan akhir, masa kerja, dan masalah kesehatan yang dialami. Selain itu, masalah kesehatan yang dialami setiap individu tidak dapat dijabarkan secara spesifik dalam penelitian kali ini. Penelitian ini juga kurang menjabarkan secara detail mengenai konsep *remote working* pada masing-masing pekerjaan, departemen, ataupun jabatan tertentu. Hasil penemuan yang signifikan antara variabel *job demand* terhadap *presenteeism* dengan angka yang tidak lebih besar dari penelitian sebelumnya dapat disebabkan oleh beban kerja yang berbeda pada setiap tingkatan kerja ataupun masa kerja.

## SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job demand* dan *job resources* secara simultan (bersamaan) terhadap *presenteeism* pada *remote worker* di Indonesia. Terdapat pengaruh positif yang signifikan *job demand* terhadap *presenteeism remote worker* di Indonesia. Semakin tinggi *job demand* pada *remote worker*, maka semakin besar pula angka *presenteeism remote worker*. Sebaliknya, rendahnya *job demand* akan menurunkan angka *presenteeism* pada *remote worker* di Indonesia. Terdapat pengaruh negatif signifikan dimensi *control* dan *relationship with colleageus* pada variabel *job resources*. Semakin tinggi *control* dan *relationship with colleageus* pada *remote worker* di Indonesia, maka semakin rendah angka *presenteeism*. Sebaliknya, rendahnya *control* dan *relationship with colleageus* akan meningkatkan *presenteeism* pada *remote worker* di Indonesia.

Seperti pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Peneliti menyadari bahwa pengambilan data terkait dengan sistem kerja remote dilakukan pada Desember 2022- Januari 2023 pasca pandemi covid-19, subjek penelitian merupakan karyawan yang “pernah” atau “sedang” melakukan remote working. Hal tersebut memiliki kecenderungan bias dikarenakan para pekerja yang “pernah” melakukan remote working sudah tidak terbiasa dengan hal tersebut dan cenderung sulit untuk diukur.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya, penelitian selanjutnya dapat mengerucutkan konteks penelitian seperti pada departemen, jenis pekerjaan, atau tenaga kerja tertentu untuk dapat mengetahui demand dan resources yang dibutuhkan agar lebih spesifik. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan konsep yang sama namun dengan alat ukur yang telah dikembangkan atau diperbaharui sesuai dengan kebutuhan penelitian atau konteks industri/organisasi yang ada di Indonesia. Hal ini bertujuan untuk melihat berbagai macam pendefinisian beban kerja dan sumber daya kerja pada masing-masing perusahaan atau bidang kerja tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- (ptj/ptj). (2021). Antara Pandemi Covid-19, Kerja, dan Burnout. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20210820182352-260-683182/antara-pandemi-covid-19-kerja-dan-burnout>
- Abasilim, U. D., Adebajo, O. O., & Gberevbie, D. E. (2022). Causes and remedial measures of presenteeism in the post Covid-19 era workplace: Insight from job demands-resources theory. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 35(2), 242–251. <https://doi.org/10.20473/mkp.v35i22022.242-251>
- Anoiko, 2010. Oiko. [Online] Available at: <http://goo.gl/aY2IEL> [Accessed 3 December 2015].
- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- 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). <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- 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>
- Baxter, P., & Jack, S. (2008). Qualitative Case Study Methodology: Study Design and Implementation for Novice Researchers. *The Qualitative Report*, 13(4), 544-559.
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Berry, S. (1996). Teleworking today. In *Computing and Control Engineering Journal (Vol. 7, Issue 1)*. <https://doi.org/10.1049/cce:19960101>
- Brown, G. (1975). *Micro-teaching: a programme of teaching skills*. London: Methuen & Co. Ltd.
- Brown, H. D. (2000). *Principles of Language Learning and Teaching*. 4th ed. White Plains: Addison Longman, Inc.
- Brouard, C. (2022). Remote workers and e-presenteeism: how to manage it. *My HR Toolkit*. <https://www.myhrtoolkit.com/blog/remote-workers-epresenteeism-how-to-manage>
- Chapman, L. S. (2005). Presenteeism and its role in worksite health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 19(4), 1–8.



Chandra Putra, K., Aris Pratama, T., Aureri Linggautama, R., & Wulan Prasetyaningtyas, S. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>

Choudhury, P. (Raj). (2020). Remote Work: Our Work-from-Anywhere Future. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future>

CITL, n.d. CITL Illinois Online. [Online] Available at: <http://citl.illinois.edu/teaching-resources/teaching-strategies/questioning-strategies> [Accessed 10 June 2016].

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stres: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage Publications.

Dallat, J., 2009. Learning and Teaching On-Line Staff Research Document. s.l.: Dundalk Institute of Technology.

Daniel, E. (2020). Blind: Two thirds of professionals think remote working is damaging their mental health. *Verdict*. <https://www.verdict.co.uk/remote-working-mental-health-2/>

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>

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>

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S., 2009. Handbook of Qualitative Research. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Deery, S., Walsh, J., & Zatzick, C. D. (2014). A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 352–369. <https://doi.org/10.1111/joop.12051>

Donald, I., Taylor, P., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., & Robertson, S. (2005). Work environments, stres, and productivity: An examination using x

English, E., 2011. Elemental English. [Online] Available at: <http://www.elementalenglish.com/the-importance-of-eye-contact/> [Accessed 2 January 2016].

Fathima, M. P., & Saravanakumar, A. (2012). Effect Of Stimulus Variation Techniques on Enhancing Students Achievement. *International Journal of Scientific Research*, 1(4), 37-39.

Ferreira, A. I., Ferreira, P. da C., Cooper, C. L., & Oliveira, D. (2019). How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and presenteeism-constrained productivity. *International Journal of Stres Management*, 26(3), 261–271. <https://doi.org/10.1037/str0000114>

Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Cooper, C. L., & Gomes, C. (2019). LMX differentiation and team performance: A multilevel study. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(2), 167-182. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2018-0054>

Gallacher, G., & Hossain, I. (2020). Remote work and employment dynamics under COVID-19: Evidence from Canada. *Canadian Public Policy*, 46(1). <https://doi.org/10.3138/CPP.2020-026>

Gavora, P. (2011). Measuring The Self-Efficacy of In-Service Teachers In Slovakia. *Orbis Scholae*, 5(2), 79-94.

Handoko, T. H., & Yuniawan, A. (2017). Job demands-resources model: The effect on job burnout among managers in small and medium enterprises. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 3(3), 151-160. <https://doi.org/10.17358/ijbe.3.3.151>

Harmer, J. (2007). *The Practice of English Language Teaching*. 4th ed. London: Pearson Longman ELT.

Harpaz, I., Honig, B., & Coetsier, P. (2002). A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. *Journal of World Business*, 37(4). [https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(02\)00090-1](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(02)00090-1)

Hutting, N., Engels, J. A., Heerkens, Y. F., & Staal, J. B. (2013). Development of a screening tool to identify patients with chronic low back pain suitable for a self-management approach. *European Spine Journal*, 22(3), 478-486. <https://doi.org/10.1007/s00586-012-2521-0>

Irimias, T. (2021). Considerations on Teleworking Before and During the Covid-19 Pandemic. *Review of Management & Economic Engineering*, 20(2).

Jackson, L. T. B., & Rothmann, S. (2005). An adapted model of burnout for educators in South Africa. *South African Journal of Education*, 25(2), 100-108. <https://doi.org/10.15700/saje.v25n2a145>

Jackson, P. (2002). Virtual Working. In *Virtual Working*. <https://doi.org/10.4324/9780203064368>

Jakpat. (2022). Post-Pandemic Workplace Preference: Work from Office or Work from Anywhere?

Jensen, B., Sandoval-Hernández, A., Knoll, S., & Gonzalez, E. J. (2012). The Experience of New Teachers: Result from TALIS 2008. s.l.

Publishing.

Jourdain, G., & Vézina, M. (2013). How psychological stress in the workplace influences presenteeism propensity: A test of the Demand–Control–Support model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 510-522. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665606>

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>

Karatas, P., & Karaman, A. C. (2013). Challenges Faced By Novice Language Teachers: Support, Identity, And Pedagogy in The Initial Years of Teaching. *Educational Research Association The International Journal of Research in Teacher Education*, 11.

Karanika-Murray, M., & Cooper, C. L. (2022). Presenteeisme: Pengantar Fenomena Global yang Berlaku.

Kim, K.-A., & Roth, G. L. (2011). Novice Teachers and Their Acquisition of Work-Related Information. *Current Issues in Education*, 14(1), 1-28.

Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2005). Working while ill as a risk factor for serious coronary events: The whitehall II study. *American Journal of Public Health*, 95(1), 98–102. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2003.035873>

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>

Kudus, U. P. F. U. M. (2015). Pedoman Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Tahun Akademik 2015/2016. Kudus: Universitas Muria Kudus.

Lack, D. M. (2011). Presenteeism Revisited. *AAOHN Journal*, 59(2), 77–91. <https://doi.org/10.1177/216507991105900205>

Mathers, N., Fox, N., & Hunn, A. (2002). Using Interviews in a Research Project. Sheffield: Trent Focus Group.

McGregor, A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A comprehensive, multidimensional occupational health assessment tool for remote workers. *Occupational Medicine*, 66(8), 669-676. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw047>

McGregor, A., Iverson, D., Caputi, P., Magee, C., & Ashbury, F. (2014). Relationships between work environment factors and presenteeism mediated by employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(12). <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000263>

McMillan, J. H. (2008). Educational Research Fundamental for The Consumer. 5th ed. UK: Pearson Education Inc.

Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>

O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015>

Oliver, A. (2020). 9 Perusahaan yang Menerapkan Sistem Kerja WFA secara Permanen. *Glints*. <https://glints.com/id/lowongan/perusahaan-yang-wfa->

[permanen/#.YxHWPmVBxD8,https://wolipop.detik.com/worklife/d-6037985/10-perusahaan-di-indonesia-ini-menawarkan-sistem-wfa-work-from-anywhere](https://wolipop.detik.com/worklife/d-6037985/10-perusahaan-di-indonesia-ini-menawarkan-sistem-wfa-work-from-anywhere)

Pagare, B. P. (2015). Micro-Teaching Skills for Competency Development of Teacher. *International Journal of Management and Social Science Research Review*, 1(12), 93-97.

Park, J. H., & Park, C. G. (2014). Work stress and job satisfaction among nurses: The mediating effect of presenteeism. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 385-394. <https://doi.org/10.1037/a0037640>

Pouriran, Y. (2012). A Comparison between Experienced and Novice Teachers in Using Incidental Focus on Form Techniques in EFL Classrooms, Iran: Tabriz Azad University.

Princeton University, 2007. princeton.edu. [Online] Available at: <http://wordnet.princeton.edu/perl/webwn?s=student%20teacher> [Accessed 31 August 2016].

Purwanti, T. (2022). Survei Baru: 30% PNS WFH Gabut dan Kompetensinya Rendah. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220723081113-4-357912/survei-baru-30-pns-wfh-gabut-dan-kompetensinya-rendah>

Remote Work Revolution: Current Opportunities and Challenges for Organizations. (2020). *Ovidius University Annals: Economic Sciences Series*, XX(1).

Richard, T., Role, E., & Makewa, L. N. (2014). Student Teacher Evaluation on Preparation, Supervision, Teaching Environment and Teaching Practice. *Journal of Culture, Society and Development- An Open Access International Journal*, 3, 43-51.

Robinson, S. R. (2012). A Phenomenological Study of Experienced Teacher Perceptions Regarding Cooperative Learning Training and Cooperative Learning Implementation in The Classroom, Lynchburg: Liberty University.

Rothmann, S., & Joubert, J. H. M. (2007). Job demands, job resources, burnout and work engagement of managers at a platinum mine in the North West Province. *South African Journal of Business Management*, 38(3), 49-61. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v38i3.588>

Rothmann, S., Mostert, K., & Strydom, M. (2006). A psychometric evaluation of the job demands resources scale in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v32i4.239>

Sari, D. P., Rinawati, D. I., Arvianto, A., & Mujur, M. (2014). PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DAN PEMBERIAN REWARD MENGGUNAKAN ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) DAN FUZZY SYNTHETIC DECISION APPROACH (Studi Kasus: Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro). *J@TI UNDIP: Jurnal Teknik Industri*, 9(3). <https://doi.org/10.12777/jati.9.3.181-186>

Scriven, M. (1994). Duties of The Teacher. *Journal of Personal Evaluation in Education*, 8(2), 151-153.

Simanjuntak, L. (2022). ANALISA EFEKTIFITAS KERJA DENGAN SKEMA WORK FROM ANYWHERE (WFA) SEBAGAI SISTEM KERJA BERBASIS DIGITAL. *BKN*. <https://www.bkn.go.id/analisa-efektifitas-kerja-dengan-skema-work-from-anywhere-wfa-sebagai-sistem-kerja-berbasis-digital/>

SLOAT, S. (2022). REMOTE WORK MIGHT MAKE THE MOST MISERABLE SIDE EFFECT OF OFFICE CULTURE EVEN WORSE. *Inverse*. <https://www.inverse.com/mind-body/remote-work-presenteeism>

Sonnentag, S., & Lischetzke, T. (2017). Illegitimate Tasks Reach Into Afterwork Hours: A Multilevel Study. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Stahl, R. J. (1994). Using "Think-Time" and "Wait-Time" Skillfully in the Classroom, Bloomington: ericdigest.org.

Suarlan. (2017). Teleworking for Indonesian Civil Servants: Problems and Actors. *Bisnis Dan Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 24(2).

Sullivan, P. J., & Short, S. (2011). Further Operationalization of Intra-Team Communication in Sports: An Updated Version of the Scale of Effective Communication in Team Sports (SECTS-2). *Journal of Applied Social Psychology*, 41(2). <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00722.x>

Tsui, A. B. M. (2003). Understanding Expertise in Teaching: Case Studies of ESL Teachers. Cambridge: Cambridge University Press.

Turney, C. dkk. (1983). Sydney Micro Skills. 1st ed. Sydney: Sydney University Pers.

Turney, C. dkk. (1983). Sydney Micro Skills. 2nd ed. Sydney: Sydney University Pers.

Tuyét, T. T. (2013). The Causes of Passiveness in Learning of Vietnamese Students. *VNU Journal of Education Research*, 29(2), 72-84.

Veira, 2010. pearsonclassroomlink. [Online] Available at: [http://pearsonclassroomlink.com/1110/1110\\_0502.htm](http://pearsonclassroomlink.com/1110/1110_0502.htm) [Accessed 6 December 2015].

Wilson, S. M., & Peterson, P. L. (2006). Theories of Learning and Teaching: What Do They Mean for Educators? Washington, DC: Northwestern University.

Yilmaz, E. (2004). The Relationship Between Novice and Experienced Teachers' Self-Efficacy for Classroom Management and Students' Perceptions of Their Teachers' Classroom Management, Ankara: Bilkent University.