

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS
KEPEMIMPINAN, KONFLIK PEKERJAAN
KELUARGA, DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP PRESENTEEISM DENGAN
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

**Studi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Semarang**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**PRIYO ADHI HANDOKO
NIM. 12010113120100**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2017**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Priyo Adhi Handoko
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120100
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEPEMIMPINAN, KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP PRESENTEEISM DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si

Semarang, 18 Agustus 2017

Dosen Pembimbing



(Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si)

NIP. 132205537

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Priyo Adhi Handoko
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120100
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEPEMIMPINAN, KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP PRESENTEEISM DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang)**

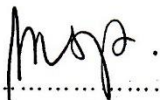
Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal: 31 Agustus 2017

Tim Penguji

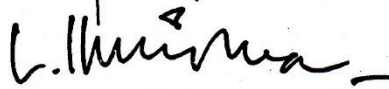
1. Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M. Si


(.....)

2. Mirwan Surya Perdhana, SE., MM., Ph.D


(.....)

3. Lala Irviana, SE., S. Sos, MM


(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Priyo Adhi Handoko menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEPEMIMPINAN, KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP PRESENTEEISM DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis lainnya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 18 Agustus 2017

Yang membuat pernyataan,

Priyo Adhi Handoko

NIM. 12010113120100

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Maka apabila bila kau telah selesai dari suatu urusan. Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap ”

(QS Al Insyirah : 6-8)

“ Dan Sesungguhnya Akhir Itu Lebih Baik Bagimu Dari Permulaan.”

(QS Ad Dhuha : 4)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ibu, Bapak, Kakak, danHKW serta Sahabat saya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi yang sangat berharga.

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of leadership quality, work family conflict, and social support to presenteeism with burnout as intervening variable. This research was conducted at Agency of Population and Civil Registration Semarang City, with sample size was 80 employees who have married status with sampling technique using sensus sampling. The analysis used included multiple linear regression analysis, path analysis and test of sobel to test mediation effect.

Results of this study show a positive and significant relationship between: a) leadership quality with presenteeism, b) work family conflict with presenteeism, c) social support with presenteeism, d) leadership quality with burnout, e) work family conflict with burnout, f) social support with burnout, g) burnout with presenteeism. The results of this study also show that burnout proved to be a mediating variable between leadership qualities, work family conflict, and social support for presenteeism.

Keywords: leadership quality, work family conflict, social support, burnout, presenteeism

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kualitas kepemimpinan, konflik pekerjaan keluarga, dan dukungan sosial terhadap *presenteeism* dengan *burnout* sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada Dispendukcapil Kota Semarang, dengan jumlah sampel 80 pegawai yang memiliki status menikah dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, analisis jalur (*Path Analysis*) dan uji sobel untuk menguji efek mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara : a) kualitas kepemimpinan dengan *presenteeism*, b) konflik pekerjaan keluarga dengan *presenteeism*, c) dukungan sosial dengan *presenteeism*, d) kualitas kepemimpinan dengan *burnout*, e) konflik pekerjaan keluarga dengan *burnout*, f) dukungan sosial dengan *burnout*, g) *burnout* dengan *presenteeism*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *burnout* terbukti dapat menjadi variabel mediasi antara kualitas kepemimpinan, konflik pekerjaan keluarga, dan dukungan sosial terhadap *presenteeism*.

Kata kunci: kualitas kepemimpinan, konflik pekerjaan keluarga, dukungan sosial, *burnout*, *presenteeism*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEPEMIMPINAN, KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP PRESENTEEISM DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang)**. Skripsi ini menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang banyak memberikan rahmat dan hidayahnya melalui kesehatan, kemampuan, kecerdasan, rizki serta inspirasi yang mampu membuat penulis terus berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil yang terbaik dan mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua tercinta, kakak dan keluarga yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, doa dan kesabaran yang luar biasa dan sangat berarti bagi penulis.

3. Bapak Dr.Suharnomo, SE, Msi. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Dr.Harjum Muharam, SE,M.E. selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu serta senantiasa membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Farida Indriani, SE., MM. selaku dosen wali selama perkuliahan di Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis baik sekarang maupun di masa yang akan datang.
8. Ibu Retno Tri Widyastuti selaku Sekretaris yang telah memberikan kesempatan dan mengizinkan untuk melakukan penelitian di Dispendukcapil Kota Semarang
9. Pegawai dan Dispendukcapil Kota Semarang yang sudah memberikan waktunya dalam membantu penulis mengisi kuesioner penelitian.
10. Seluruh staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu segala persyaratan administrasi dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Keluarga Besar FEPALA Angkatan 23 atas dukungan selama proses organisasi maupun perkuliahan.
12. Keluarga Besar FEPALA FEB Universitas Diponegoro atas pengetahuan dan pengalaman yang diberikan.
13. Keluarga Besar Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Angkatan 2013 atas dukungan selama proses belajar di perkuliahan.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan doa, dukungan, serta motivasi kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penelitian ini, akan tetapi penulis berharap dari skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi pembaca serta peneliti selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 18 Agustus 2017

Penulis,

Priyo Adhi Handoko

12010113120100

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Skripsi.....	ii
Pengesahan Kelulusan Ujian.....	Error! Bookmark not defined.
Pernyataan Orisinalitas Skripsi	iv
Motto dan Persembahan.....	v
<i>Abstract</i>	vi
Abstrak	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar.....	xviii
Daftar Lampiran	xix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	16
1.4 Sistematika Penulisan.....	18
BAB II	20
TELAAH PUSTAKA	20
2.1 Landasan Teori	20
2.1.1 Presenteeism	20
2.1.1.1 Definisi Presenteeism	20
2.1.1.2 Faktor-faktor Presenteeism.....	22
2.1.1.3 Dampak Presenteeism.....	27
2.1.2 <i>Burnout</i>	29
2.1.2.1 Definisi <i>Burnout</i>	29
2.1.2.2 Dimensi Burnout	31
2.1.2.3 Faktor-Faktor Burnout.....	32
2.1.2.4 Dampak Burnout Pada Pekerja.....	37

2.1.3 Kualitas Kepemimpinan	38
2.1.3.1 Definisi Kualitas Kepemimpinan	38
2.1.3.2 Dimensi kualitas kepemimpinan	43
2.1.3.3 Fungsi Kepemimpinan	45
2.1.3.4 Syarat Kepemimpinan	46
2.1.3.5 Faktor-faktor pengukur kualitas kepemimpinan	47
2.1.4 Konflik Kerja Keluarga	48
2.1.4.1 Definisi Konflik Kerja Keluarga	48
2.1.4.2 Dimensi Konflik Kerja Keluarga	50
2.1.5 Dukungan Sosial.....	51
2.1.5.1 Definisi dukungan sosial.....	51
2.1.5.2 Bentuk-bentuk dukungan sosial.....	52
2.1.5.3 Pengaruh dukungan sosial	54
2.1.6 Aparatur Sipil Negara (ASN)	54
2.1.6.1 Definisi Aparatur Sipil Negara (ASN).....	54
2.1.6.2 Fungsi, Tugas, dan Peran ASN.....	55
2.1.6.3 Hak Dan Kewajiban Pegawai ASN	56
2.2. Keterkaitan Antar Variabel.....	57
2.2.1 Keterkaitan Variabel Kualitas Kepemimpinan dengan <i>Presenteeism</i> ..	59
2.2.2 Keterkaitan Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga dengan <i>Presenteeism</i>	62
2.2.3 Keterkaitan Variabel Dukungan Sosial dengan <i>Presenteeism</i>	64
2.2.4 Keterkaitan Antar Kualitas Kepemimpinan dengan <i>Burnout</i>	65
2.2.5 Keterkaitan Antar Konflik Pekerjaan Keluarga dengan <i>Burnout</i>	67
2.2.6 Keterkaitan Dukungan Sosial Terhadap <i>Presenteeism</i>	69
2.2.7 Keterkaitan Antar <i>Burnout</i> dengan <i>Presenteeism</i>	70
2.3 Penelitian Terdahulu.....	72
2.5 Kerangka Pemikiran	78
2.7 Perumusan Hipotesis	80
BAB III	81
METODE PENELITIAN	81

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	81
3.1.1 Variabel Penelitian.....	81
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	83
3.2 Populasi dan Sampel	92
3.2.1 Populasi.....	92
3.2.2 Sampel	93
3.3 Jenis dan Sumber Data	94
3.3.1 Jenis Data.....	94
3.3.2 Sumber Data	94
3.4 Metode Pengumpulan Data	95
3.5 Metode Analisis Data	97
3.5.1 Analisis Deskriptif	97
3.5.2 Analisis Kuantitatif	99
3.5.2.1 Analisis Kualitas Data	99
3.5.2.1.1 Uji Validitas.....	99
3.5.2.1.2 Uji Reliabilitas	99
3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	100
3.5.2.2.1 Uji Multikolonieritas	100
3.5.2.2.2 Uji Normalitas.....	101
3.5.2.2.3 Uji Linieritas	102
3.5.2.3 Uji Hipotesis	102
3.5.2.3.1 Koefisien Determinasi Total ($Rm2$)	102
3.5.2.3.2 Uji Statistik F (Uji Signifikansi Simultan)	103
3.5.2.3.3 Uji Statistik t (Uji Signifikansi Parameter Individual)	104
3.5.3 Uji Sobel	104
3.5.4 Analisis Jalur (Path Analysis).....	105
BAB IV	106
HASIL DAN PEMBAHASAN	106
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	106
4.1.1 Gambaran Umum Dispendukcapil Kota Semarang.....	106
4.1.1.1 Visi dan Misi.....	106

4.1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi.....	107
4.1.1.3 Struktur Organisasi	109
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	111
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	111
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan, Usia, dan Masa Kerja.....	112
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan, Usia dan Tingkat Pendidikan	114
4.2 Analisis Deskripsi Variabel.....	116
4.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kualitas Kepemimpinan	117
4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga	119
4.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Dukungan Sosial.....	120
4.2.4 Analisis Deskripsi Variabel <i>Burnout</i>	122
4.2.5 Analisis Deskripsi Variabel <i>Presenteeism</i>	123
4.3 Analisis Data	126
4.3.1 Uji Kualitas Data	126
4.3.1.1 Uji Realibilitas	126
4.3.1.2 Uji Validitas.....	127
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	129
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	129
4.3.2.2 Uji Linieritas	137
4.3.2.3 Uji Multikolonieritas.....	143
4.3.3 Uji Model.....	145
4.3.3.1 Analisis Rergresi Linier Berganda.....	145
4.3.3.2 Koefisien Determinasi Total (R^2m).....	148
4.3.3.4 Uji F.....	151
4.3.3.5 Uji t	152
4.3.3.6 Analisis Jalur.....	155
4.3.3.7 Uji Sobel	160
4.4 Pembahasan	162
4.4.1 Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap <i>Presenteeism</i>	162

4.4.2 Pengaruh Konflik Pekerjaan Terhadap <i>Presenteeism</i>	167
4.4.3 Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap <i>Presenteeism</i>	171
4.4.4 Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap <i>Burnout</i>	174
4.4.5 Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap <i>Burnout</i>	177
4.4.6 Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap <i>Burnout</i>	180
4.4.7 Pengaruh <i>Burnout</i> Keluarga Terhadap <i>Presenteeism</i>	184
BAB V	189
PENUTUP	189
5.1 Kesimpulan	189
5.2 Implikasi Penelitian	192
5.2.1 Implikasi Manajerial	192
5.3 Saran	197
5.4 Keterbatasan dan Saran Penelitian Masa Depan	199
DAFTAR PUSTAKA	201

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Total Dampak Ekonomi Ketidakhadiran, Presenteeism, dan Pensiun Dini (dalam persen) Terhadap PDB.....	6
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	75
Tabel 3.1 Indikator Penelitian Terdahulu.....	88
Tabel 3.2 Contoh Pertanyaan Kuesioner.....	96
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Pernikahan.....	111
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan, Usia, dan Masa Kerja	112
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan, Usia dan Tingkat Pendidikan.....	114
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Kepemimpinan.....	118
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Indikator Konflik Pekerjaan Keluarga.....	119
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Indikator Dukungan Sosial.....	121
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Indikator <i>Burnout</i>	123
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Indikator Presenteeism.....	125
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	126
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	128
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolgomorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk.....	134
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Skewness dan Kurtosis Persamaan I.....	135
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Skewness dan Kurtosis Persamaan II.....	136
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas.....	138
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas X1Terhadap Y1.....	139
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas X2Terhadap Y1.....	139

Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas X_3 Terhadap Y_1	140
Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas X_1 Terhadap Y_2	141
Tabel 4.19 Hasil Uji Linieritas X_2 Terhadap Y_2	141
Tabel 4.20 Hasil Uji Linieritas X_3 Terhadap Y_2	142
Tabel 4.21 Hasil Uji Linieritas Y_1 Terhadap Y_2	143
Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan I.....	144
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan II	144
Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan I.....	145
Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan II.....	147
Tabel 4.26 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan I.....	149
Tabel 4.27 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan II.....	149
Tabel 4.28 Hasil Uji Statistik F Persamaan I.....	151
Tabel 4.29 Hasil Uji Statistik F Persamaan II.....	152
Tabel 4.30 Hasil Analisis Uji t Persamaan I.....	153
Tabel 4.31 Hasil Analisis Uji t Persamaan II.....	154

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	79
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang Tahun 2017.....	110
Gambar 4.2 Grafik Normal Histogram Persamaan I.....	130
Gambar 4.3 Grafik Normal Histogram Persamaan II.....	131
Gambar 4.4 Grafik Normal P-Plot Persamaan I.....	132
Gambar 4.5 Grafik Normal P-Plot Persamaan II.....	133
Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur.....	155

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Surat Ijin Penelitian Dispendukcapil Kota Semarang.....	210
Lampiran 1.2 Surat Ijin Penelitian KESBANGPOL Kota Semarang.....	211
Lampiran 1.3 Surat Keterangan Penelitian Dispendukcapil Kota Semarang.....	212
Lampiran 1.4 Surat Rekomendasi Riset KESBANGPOL Kota Semarang.....	213
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	215
Lampiran 3 Tanggapan Responden.....	224
Lampiran 4 Hasil Uji Analisi IBM SPSS 21.....	230

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan yang terjadi saat ini secara global dan beberapa *trend* lainnya secara menuntut organisasi saat ini untuk mencari cara baru untuk bertahan dalam persaingan ketat dan berhasil dalam operasi mereka (Kazlauskaitė and Bučiūnienė, 2008). Kazlauskaitė and Bučiūnienė (2008) lebih lanjut menjelaskan tantangan yang harus hadapi oleh organisasi saat ini, terdapat beberapa hal dipandang paling penting, yakni: kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kemampuan organisasi, memperluas ke pasar global, mengembangkan dan menerapkan teknologi baru, merespons kebutuhan dan perubahan permintaan yang lebih menuntut. Pasar yang tidak menentu, meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya, menarik dan mempertahankan tenaga kerja untuk kinerja tinggi dan fleksibel, mengenalkan dan mengelola perubahan organisasi yang relevan, dan lain-lain (Burke, 2005 dalam Kazlauskaitė and Bučiūnienė, 2008), ini merupakan dampak dari perubahan lingkungan yang ada, baik globalisasi, kemajuan teknologi, mengekspor pekerjaan, sifat pekerjaan, dan demografis tenaga kerja (Dessler, 2010). Secara umum saat ini diyakini bahwa sumber daya manusia dan manajemen dalam sebuah organisasi berfungsi sebagai aset strategis bagi organisasi tersebut (Kazlauskaitė and Bučiūnienė, 2008). Dimana perubahan yang ada saat ini memicu perusahaan atau instansi pemerintahan untuk melakukan perubahan dalam mengorganisasikan, mengelola,

dan memanfaatkan departemen personalia/SDM mereka secara efektif (Dessler, 2010).

Berbagai perbedaan latar belakang individu yang ada dalam sebuah organisasi, baik dalam segi kompetensi, kepribadian, jenis kelamin, pendidikan, usia, atau status pernikahannya, mereka dituntut untuk memenuhi syarat-syarat pekerjaan yang ada, sehingga hal ini membutuhkan energi yang relatif tidak sedikit untuk konsisten menjaga produktifitas mereka. Di satu sisi, organisasi atau pemimpin harus mampu memenuhi hirarki kebutuhan bagi individu tersebut, mulai dari kebutuhan dasar akan fisiologis hingga kebutuhan akhir berupa aktualisasi diri (Maslow, 1996). Hal ini ini pun tak lepas dari individu dalam organisasi instansi pemerintahan.

Menurut UU Nomor 5 tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara” menyebutkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara, disingkat Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan undang-undang.

Seorang pegawai ASN dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat umum. Sebagaimana hal ini menjadi tugas pegawai ASN yang dijelaskan dalam Pasal 11 UU Nomor 5 tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”, yang dimana pegawai ASN memiliki tiga tugas pokok yang harus dapat ia laksanakan, yakni: 1) melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,

2) memberikan pelayanan publik secara profesional dan berkualitas, dan 3) mempererat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia. Salah satu point penting akan tugas pegawai ASN yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang diharapkan, yakni dapat memberikan pelayanan secara profesional dan berkualitas.

Profesional menurut KBBI dapat diartikan sebagai suatu kepandaian khusus yang harus dimiliki dalam menjalankan profesinya. Sedangkan, kualitas dapat diartikan sebagai taraf atau tingkat baik buruknya, dalam hal ini tentu mengenai taraf baik dalam pelayanan publik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan rutinitas yang berhubungan dengan pelayanan publik secara berkepanjangan, serta dengan tuntutan yang berasal dari masyarakat yang terkadang permintaan tersebut tidak realistis untuk dilakukan, disebabkan mungkin karena keterbatasan kekuasaan dan wewenang yang dimiliki. Disamping itu tidak lengkap atau tidak jelas sebuah intruksi yang diberikan oleh pemimpin. Hal ini dapat menimbulkan tekanan yang sendiri bagi pegawai ASN, yang pada gilirannya mungkin dapat menimbulkan kondisi *presenteeism* (Caverley et al, 2007; Aronsson dan Gustafsson, 2005). Berdasarkan penelitian yang ada membuktikan bahwa pekerja terkait pelayanan publik merupakan kelompok kerja yang paling rentan terhadap *presenteeism* (Garrow, 2016; Ferreira, et al, 2015; Caverley, et al, 2007), selain itu preferensi berdasarkan jenis kelamin membuktikan bahwa kecenderungan wanita mengalami *presenteeism* lebih tinggi daripada laki-laki (Gustafsson Senden, et al, 2016; Arronson & Gustafsson, 2005).

Menurut McGregor (2016) yang menjelaskan bahwa presenteeism merupakan masalah yang penting, terjadi ketika individu hadir di tempat kerja tetapi tidak dapat melaksanakan tugasnya di tingkat biasanya karena berbagai alasan kesehatan dan atau alasan psikososial. Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis (Wardhani dan Paramita, 2016). Sedangkan menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tahun 1948 (dalam Wardhani dan Paramita, 2016), sehat adalah suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan. Kondisi *presenteeism* menunjukkan adanya pengaruh terhadap penurunan produktivitas karyawan, serta dalam menyebabkan timbulnya masalah kesehatan fisik yang lebih serius dan psikologis individu. Salah satu konsekuensi utama *presenteeism* adalah penurunan produktivitas pekerja (Garrow, 2016). Dampak ini memanifestasikan dirinya tidak hanya dalam hal tingkat jumlah pekerjaan yang dihasilkan tetapi juga pada kualitas penyelesaian hasil pekerjaan tersebut (Hemp, 2004; Shamansky, 2002). Selain itu, *presenteeism* dapat memperburuk timbulnya masalah kesehatan dan menghambat kualitas kehidupan kerja (Ferreira, et al, 2015), sehingga mengalikan efek awal dalam jangka panjang dan menghasilkan produktivitas yang menurun, meningkatkan absensi dan bahkan pemecatan (Johns, 2010). Penelitian akan dampak *presenteeism* saat ini terutama difokuskan pada kerugian produktivitas akibat kondisi kronis terkait kesehatan seperti alergi, artritis, depresi, dan diabetes (Widera, et al, 2010). Goetzel, et al (2004) menjelaskan bahwa terdapat kondisi kesehatan pegawai yang mempengaruhi

kondisi organisasi dengan biaya yang tinggi, diantaranya terkait penyakit kardiovaskular, gangguan muskuloskeletal, kondisi telinga, hidung dan tenggorokan, hipertensi, diabetes, dan kondisi depresi yang dirasakan pegawai tersebut.

Menurut Garrow (2016) menerangkan bahwa terdapat dua penyebab timbulnya *presenteeism*, yakni individu yang secara sukarela untuk tetap hadir di tempat kerja walaupun dalam kondisi yang tidak memungkinkan dan individu yang secara sengaja atau terpaksa yang dimana merupakan individu yang sulit untuk mengganti tugas pekerjaannya yang telah tertinggal atau adanya ketidakamanan kerja. Brun dan Biron (2006) menunjukkan bahwa penyebab yang paling sering terjadi adalah individu dengan penyebab secara terpaksa untuk hadir bekerja dengan berbagai alasan pribadi.

Sejak saat pertama kali diperkenalkan, para ahli banyak menganggap bahwa *presenteeism* memiliki dampak negatif bagi perilaku organisasi (McGregor, et al, 2016), lebih lanjut ia menjelaskan *presenteeism* dianggap sebagai kondisi yang dapat berisiko bagi karyawan tersebut, karena dengan kondisi dimana menunda cuti sakit berulang kali yang dapat secara efektif mengatasi penyakit ringan, sehingga hal ini mungkin dapat menimbulkan penyakit yang lebih serius, seperti alergi, asma, atau penyakit lainnya. Disamping itu juga, dengan menundanya cuti yang berkaitan dengan kebutuhan sosial, seperti untuk kegiatan penting keluarga atau lainnya yang juga mungkin dapat mempengaruhi keseimbangan mental mereka secara perlahan, yang hal ini dapat menimbulkan pula penyakit atau *syndrome* yang berkaitan kesehatan mental mereka (Mc

Gregor, et al, 2016). Selain itu, Roe (2003) berpendapat bahwa *presenteeism* mungkin memiliki dampak negatif untuk organisasi dalam dua cara, yakni: 1) Dapat mempengaruhi produktifitas individu tersebut, karena karyawan yang sakit hanya bisa menghasilkan *output* yang sama dengan kesehatan rekan kerja mereka dengan menginvestasikan lebih banyak waktu atau usaha dalam produktifitasnya. Dan, 2) Dapat mempengaruhi produktifitas secara menyeluruh, karena pekerja yang terlibat secara langsung dalam membantu rekan kerja mereka, atau karena karyawan yang sakit dapat menularkan ke rekan kerja dan klien mereka. Presenteeism secara lebih luas dapat mempengaruhi produktifitas organisasi, serta kesehatan, prospek karir, dan kesejahteraan mereka (McGregor, et al, 2016)

Berdasarkan informasi dikutip dari Medibank (2011) yang melakukan penelitian akan studi perekonomian Australia mengenai biaya dampak *presenteeism* terhadap penurunan produktifitas di tempat kerja, membuktikan bahwa biaya presenteeism yang timbul dalam ekonomi Australia pada tahun 2009/2010 sebesar 34.1 miliar dollar. Penelitian ini juga memproyeksikan biaya presenteeism hingga tahun 2050. Pada tahun 2050, total biaya *presenteeism* diperkirakan sebesar 35.8 miliar dollar.

Tabel 1.1 Total Dampak Ekonomi Ketidakhadiran, Presenteeism, dan Pensiun Dini (dalam persen) Terhadap PDB

Negara	Tahun 2015			Tahun 2030		
	Presenteeism & Absenteeism	Pensiun Dini	Total	Presenteeism & Absenteeism	Pensiun Dini	Total
Indonesia	1.9	4.6	6.5	2.4	4.8	7.2

Australia	3.0	4.4	7.4	2.9	4.5	7.4
Brasil	2.1	5.1	7.2	2.6	5.4	8.0
Cina	2.1	3.4	5.5	2.8	3.7	6.5
India	2.2	4.6	6.8	2.6	4.8	7.4
Jepang	2.9	3.8	6.7	3.5	4.1	7.6
Malaysia	1.7	4.5	6.2	2.0	4.9	6.9
Filipina	2.1	5.1	7.1	2.2	5.2	7.4
Singapura	1.9	3.3	5.2	2.0	3.4	5.4
USA	3.5	5.0	8.5	3.1	5.1	8.2

Sumber: data diolah, Rasmussen, et al (2016)

Berdasarkan tabel tersebut, menjelaskan bahwa perkiraan biaya ekonomi Indonesia yang timbul akibat ketidakhadiran, *presenteeism* dan pensiun dini dengan total dampak ekonomi yang ditimbulkan sebanyak 6.5 persen dari produk domestik bruto (PDB) Indonesia tahun 2015. Diketahui berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada tahun 2015, PDB Indonesia atas dasar harga berlaku sebesar Rp11.540,8 triliun, maka biaya ekonomi yang ditimbulkan sebanyak Rp.750,152 triliun. Jika hanya dilihat dari besar persentase biaya ekonomi ketidakhadiran dan *presenteeism* itu sendiri sebesar Rp.219,27 triliun. Disamping itu, diperkirakan pada tahun 2030 dampak biaya ekonomi ketidakhadiran, *presenteeism*, dan pensiun dini akan mengalami peningkatan sebesar 0.7 persen sehingga menjadi 7.2 persen dari produk domestik bruto. Jika dilihat dari ketidakhadiran dan *presenteeism* itu sendiri diperkirakan mengalami peningkatan sebesar 0.5 persen, dari 1.9 persen menjadi 2.4 persen. Hal ini menggambarkan bahwa dampak biaya ekonomi (dalam persen) di Indonesia lebih besar ketimbang negara tetangga, yakni Malaysia dan Singapura. Penelitian ini meyakini bahwa kondisi permasalahan ini merupakan masalah abadi yang

mendesak perlu ditangani untuk meminimalkan dampak buruk lebih lanjut, yang dapat mempengaruhi sektor mikro maupun makro.

Menangani atau menimalisir akan dampak *presenteeism* bagi sektor institusi, tentu mungkin hal ini tidak bisa dilepaskan dari seluruh *stakeholders* yang terlibat di dalamnya, termasuk peran seorang pemimpin dalam organisasi. Pemimpin dalam sebuah organisasi yang ada harus mengetahui lebih lanjut mengenai *presenteeism*, dan dampak serta proses penanganannya bagi organisasi secara khusus. Selain itu pula, diperlukannya pengetahuan yang lebih luas lagi dari anggotanya (pegawai) terhadap permasalahan yang terkait *presenteeism*, sehingga pegawai dalam sebuah organisasi dapat secara langsung meminimalisir mulai dari gejala-gejala yang timbul atau bahkan sebelum timbul gejala tersebut. Baker, et al (2010) melihat bahwa organisasi selama ini hanya menangani *presenteeism* di tempat kerja sebatas mengakomodasi akan adanya penyakit, melainkan seyogyanya dapat melakukan tindakan akan penyakit tersebut dengan pencegahan atau mengurangi.

Aronsson dan Gustafsson (2005) menyoroti faktor-faktor *presenteeism* dan serta manfaat dan dampak jangka panjang *presenteeism*, khususnya mengenai keputusan individu dalam pengambilan keputusan untuk hadir di tempat kerja, walaupun memiliki kondisi sakit amupun terdapat masalah sosial. Ini menjelaskan juga terhadap keputusan yang ada, mengarah pada budaya organisasi akan penanganan penyakit (tunjangan) dan persepsi individu itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan berbagai penelitian terkait anteseden *presenteeism* banyak difokuskan terhadap kesehatan, salah satunya yang dibuktikan dengan

temuan Iverson, et al (2010) yang menjelaskan bahwa faktor rendahnya kesehatan individu menjadi prediktor kunci dari timbulnya presenteeism di tempat kerja. Disamping itu, terdapat peneliitian yang menyelidiki tentang anteseden presenteeism dari beberapa faktor non kesehatan, diantaranya kepemimpinan (Karlsson, et al, 2010; Leineweber, et al, 2011), konflik pekerjaan keluarga (Wang, et al, 2010; Johns, 2011) dan dukungan sosial (Caverley, et al, 2007; Kraplek, et a, 2014). Selain, terdapat literatur akan adanya hubungan *burnout* terhadap *presenteeism* (Demerouti, et al, 2009; McGregor, et al, 2016).

Burnout didefinisikan sebagai sebuah multifaset sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi (Maslach, and Jackson, 1981). Burnout ini dapat dikatakan sebuah reaksi kronis yang sedang berlangsung terhadap pekerjaan seseorang dan memiliki implikasi negatif terhadap stres berkepanjangan, sehingga bila ini terus terjadi secara berkepanjangan mungkin akan menimbulkan rasa lelah tidak berdaya bagi pegawai tersebut (Pines dan Aronson, dikutip oleh Farhati dan Rosyid, 1998). Namun disamping itu adanya kemungkinan anggapan apabila karyawan merasa sakit, hal ini dapat mengancam kinerja mereka di tempat kerja. Pegawai dalam mencapai standar kinerja yang diinginkan, mereka mungkin akan menggunakan beberapa cara yang dapat ia lakukan, diantaranya yang dapat dilakukan oleh karyawan, yakni sebuah tindakan yang menyurahkan lebih banyak usaha untuk pencapai standar yang telah ditetapkan sebaik pegawai yang sehat dan tidak menginginkan dirinya untuk mengambil cuti sakit (McGregor, et al, 2016). Pegawai bisa mencoba meminimalkan kerugian sumber daya mereka terkait

dengan penyakit mereka. Hal ini pada kenyataan yang ada, justru keadaan sakit namun tetap memaksakan diri beraktifitas bekerja pada tingkat seperti biasanya ini dapat mempengaruhi proses penyembuhan fisik dan psikologis serta pemulihan setelahnya (Leineweber, et al, 2010). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mc. Gregor, et al (2016) mengungkapkan bahwa adanya hubungan langsung antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya terhadap presenteeism (melalui burnout dan keterlibatan kerja), dalam penelitiannya dengan menggunakan model JD-R, dimana bullying di tempat kerja, tekanan waktu dan konflik pekerjaan keluarga dialami oleh responden menyebabkan lelah tidak berdaya (*burnout*) yang merupakan hasil dari kerja yang berlebihan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut. Peningkatan *burnout* antara pegawai kemungkinan akan menimbulkan, baik gangguan fisik dan mental yang dapat menyebabkan peningkatan risiko *presenteeism*.

Kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan aspek krusial yang memiliki peranan penting dalam sebuah perjalanan organisasi, baik dapat dilihat maju atau tidaknya pencapaian prestasi organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mempengaruhi anggota kelompok dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, memotivasi anggota kelompok lain untuk mencapai sebuah tujuan, maupun mempengaruhi dalam melakukan sebuah perubahan yang menyangkut penggunaan kekuasaan dan penerimaan anggota (pegawai) terhadap seorang pemimpin. Kualitas kepemimpinan dalam berbagai penelitian yang ada berkaitan dengan kemampuan perencanaan kerja, pemecahan konflik, kemampuan sosial yang dapat menyatukan dan menimbulkan suasana

yang baik antara anggota kelompok, dan dipercaya oleh anggota kelompok. Disamping itu juga pula terdapat adanya integritas (kejujuran, ketulusan, sikap adil). Kemampuan kualitas kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap anggotanya (pegawai). Dimana dalam sebuah organisasi memiliki karakteristik kemajemukan sosial yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi, baik dari persepsi, sikap, kepribadian, kemampuan, kekuatan, maupun proses pembelajaran setiap elemen individu yang ada. Namun juga sebaliknya dengan kualitas kepemimpinan yang buruk dalam sebuah organisasi berkorelasi sangat tinggi terhadap peningkatan risiko-risiko akan produktifitas pekerja, salah satunya yakni *presenteeism*. Penelitian yang dilakukan oleh Leineweber, et al (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki peranan penting dalam peningkatan *presenteeism*, dimana ia menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik mungkin tidak dapat melindungi terhadap *presenteeism* antara anggotanya dengan kondisi kesehatan yang optimal. Sedangkan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Mc Gregor, et al (2016) menjelaskan dengan ketersediaan kualitas kepemimpinan yang baik secara luas menunjukkan bahwa isu *presenteeism* dapat dikelola secara lebih efektif dan sekaligus menekan timbulnya dampak negatif *presenteeism* bagi organisasi secara keseluruhan. Disamping itu, dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli, menjelaskan bahwa kualitas kepemimpinan dikaitkan pula dengan burnout (lelah tidak berdaya). Dalam penelitian statistik deskriptif dengan analisis jalur yang dilakukan oleh Mc. Gregor, et al (2016) menjelaskan bahwa kualitas kepemimpinan dikaitkan dengan peningkatan *burnout*.

Konflik pekerjaan keluarga dapat terjadi karena adanya kebutuhan perhatian yang terjadi secara bersamaan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang harus dipenuhi. Konflik ini juga dapat terjadi apabila adanya pertentangan peran dari pekerjaan dan keluarga, sehingga seorang individu akan merasa sulit untuk memenuhi tuntutan keduanya secara bersamaan. Selain itu, hal ini dapat terjadi karena adanya waktu yang tersita untuk melakukan satu peran tertentu dengan mengorbankan peran lainnya sehingga seseorang akan sulit memenuhi kebutuhan peran lainnya. Keterlibatan akan tuntutan peran yang tinggi antara pekerjaan dan keluarga mungkin dapat mengakibatkan penurunan kesehatan, baik fisik dan psikologis mereka. Sehingga dapat mempengaruhi dirinya baik di pekerjaan maupun di keluarga. Hal ini cenderung akan timbulnya *presenteeism* (McGregor, et al, 2016). Dimana seseorang akan berusaha untuk mencapai tuntutan pekerjaan mereka, dan di satu sisi untuk memenuhi peran di keluarga mereka itu sendiri walaupun dalam kondisi penurunan baik kesehatan dan mental mereka. Penelitian *cross-sectional* dengan pemodelan regresi logistik yang dilakukan oleh Wang, et al (2010) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan satu dimensi *stanford presenteeism scale 6* (SPS-6), yakni menghindari gangguan pekerjaan. SPS-6 dikembangkan oleh Koopman, et al (2002) yang terdiri dari dua dimensi, yang masing-masing memiliki tiga skala item pengukuran, yakni dimensi *completing work* dan dimensi *avoiding distraction*. Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan karyawan akan fokus terhadap pekerjaan tanpa terganggu oleh masalah kesehatan. Penelitian lain yang dilakukan dengan analisis regresi

binomial negatif oleh Johns (2011) juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan *presenteeism* yang diukur melalui *work limitation questionnaire* (WLQ). WLQ dikembangkan oleh Lerner, et al (2001), untuk mengukur sejauh mana masalah kesehatan mengganggu aspek kinerja pekerjaan tertentudan dampak produktivitas dari keterbatasan pekerjaan. WLQ dapat diukur dengan pengukuran 25 item yang terdapat dalam empat skala *work limitation*, yakni *time management*, *physical demands*, *mental/interpersonal demands*, dan *output demands*.

Beberapa kesempatan individu memerlukan adanya dukungan sosial. Dukungan sosial dapat bersumber dari keluarga, teman kerja, ataupun dari atasan mereka. Ketersedian dukungan sosial yang memadai bagi seorang individu dapat menimbulkan umpan balik yang positif, serta membuat individu tersebut merasa dihargai atas semua yang ia lakukan dan merasa memiliki terhadap suatu organisasi tersebut, pada akhirnya dapat menciptakan rasa motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas pekerjaan dengan baik, atau bahkan mencapai tingkatan yang lebih tinggi, sehingga dengan ketersediaan dukungan sosial yang memadai akan meminimalisir timbulnya *presenteeism* terhadap individu tersebut. Berdasarkan penelitian *cross sectional* yang dilakukan Leineweber, dkk (2010) menjelaskan bahwa dengan ketiadaan (rendah) nya dukungan sosial, baik rekan kerja maupun atasan kepada pegawai memiliki risiko yang tinggi akan timbulnya *sickness presenteeism* pada pegawai tersebut. *Sickness presenteeism* merujuk pada fenomena individu yang terdapat keluhan diri dan kesehatan yang mengisyaratkan mereka untuk istirahat dan tidak hadir dalam bekerja, namun masih tetap

memutuskan hadir di tempat kerja (Aronsson dan Gustafsson, 2005). Penelitian lain yang dilakukan oleh Krpalek, dkk (2014) menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan tinggi yang dirasakan oleh pegawai berpengaruh negatif (penurunan) presenteeism.

Penelitian berbeda yang dilakukan oleh Hamaideh (2011) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap dimensi burnout, baik *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *low personal accomplishment*. Penelitian ini didukung dengan penelitian Noordin (2011), dimana ia menjelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap dimensi burnout. Penelitian lain yang dilakukan oleh Shirley dan Shirley (1988) memiliki hasil berbeda, dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap dua dimensi burnout, yakni *emotional exhaustion*, dan *depersonalization*, serta berpengaruh positif terhadap *low personal accomplishment*.

Berdasarkan fenomena global akan permasalahan kondisi *presenteeism* dan penelitian-penelitian terdahulu masih terdapat kesenjangan dan ruang untuk mengisi kekosongan konsep *presenteeism* yang ada serta masih sedikitnya penelitian yang terkait *presenteeism* di Indonesia. Pada penelitian ini ingin mengetahui pengaruh kualitas kepemimpinan, konflik kerja keluarga, dan dukungan sosial terhadap *presenteeism* melalui burnout dengan studi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang dengan menetapkan karakteristik responden, yakni pegawai yang telah memiliki status menikah baik laki-laki maupun wanita dengan jumlah sebanyak 80 orang. Hal ini untuk

mendukung penelitian ini, khususnya berkaitan dengan konflik pekerjaan keluarga (Zulkarnain, et al, 2014). Berdasarkan data yang ada dan untuk menjaga serta meningkatkan produktifitas pegawai dengan harapan dapat memberikan pelayanan optimal secara profesional dan berkualitas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Analisis Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Konflik Pekerjaan Keluarga, dan Dukungan Sosial terhadap Presenteeism dengan Burnout sebagai Variabel Intervening Studi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Semarang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang dalam penelitian ini, diketahui bahwa presenteeism dapat dikatakan sebagai studi bidang baru, serta bagaimana dampak fenomena ini terjadi bagi sektor mikro maupun makro, dimana hal didukung penjasarana oleh Rasmussen, et al (2016) yang menjelaskan bahwa perkiraan biaya ekonomi Indonesia yang timbul akibat ketidakhadiran, *presenteeism* dan pensiun dini dengan total dampak ekonomi yang ditimbulkan sebanyak 6.5 persen dari produk domestik bruto (PDB) Indonesia tahun 2015. Diketahui berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada tahun 2015, PDB Indonesia atas dasar harga berlaku sebesar Rp11.540,8 triliun, maka biaya ekonomi yang ditimbulkan sebanyak Rp.750,152 triliun. Jika hanya dilihat dari besar persentase biaya ekonomi ketidakhadiran dan *presenteeism* itu sendiri sebesar Rp.219,27 triliun. Disamping itu, diperkirakan pada tahun 2030 dampak biaya ekonomi ketidakhadiran, presenteeism, dan pensiun dini akan mengalami peningkatan sebesar 0.7 persen sehingga menjadi 7.2 persen dari produk domestik

bruto. Jika dilihat dari ketidakhadiran dan presenteeism itu sendiri diperkirakan mengalami peningkatan sebesar 0.5 persen, dari 1.9 persen menjadi 2.4 persen. Hal ini menggambarkan bahwa dampak biaya ekonomi (dalam persen) di Indonesia lebih besar ketimbang negara tetangga, yakni Malaysia dan Singapura. Disamping itu, penelitian yang ada saat ini, presenteeism lebih dikaitkan terhadap kesehatan. Namun, terdapat beberapa penelitian yang mengkaitkan pula dengan faktor-faktor non-kesehatan (konflik kerja keluarga, kepemimpinan, dukungan sosial). Sehingga hal ini masih memiliki potensi yang besar untuk mengisi dan atau mengubah terhadap hasil yang ada saat ini. Penelitian saat ini meyakini bahwa presenteeism adalah masalah jangka panjang dan akan terus memiliki efek negatif terhadap perekonomian, baik mikro maupun makro.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1 Apakah kualitas kepemimpinan, konflik kerja keluarga, dan dukungan sosial mempengaruhi presenteeism secara langsung?
- 2 Apakah kualitas kepemimpinan, konflik kerja keluarga, dan dukungan sosial mempengaruhi presenteeism melalui burnout?
- 3 Apakah burnout mempengaruhi presenteeism?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan, baik dari latar belakang dan rumusan masalah dengan melihat fenomena dunia saat ini yang sedang terjadi mengenai presenteeism, maka dapat ditarik kesimpulan tujuan dalam penelitian ini yakni:

- 1 Menganalisis pengaruh kualitas kepemimpinan, konflik kerja keluarga, dan dukungan sosial terhadap presenteeism secara langsung
- 2 Menganalisis pengaruh kualitas kepemimpinan, konflik kerja keluarga, dan dukungan sosial terhadap presenteeism melalui burnout
- 3 Menganalisis pengaruh burnout terhadap presenteeism

Sedangkan kegunaan penelitian ini yang berdasarkan tujuan tersebut, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1 Kegunaan secara teoritis dengan adanya penelitian ini diharapkan bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber ilmu pengetahuan serta dapat sebagai bahan pertimbangan, bahan perbandingan, dan penyempurnaan terhadap penelitian yang akan dilakukan selanjutnya bagi berbagai pihak dalam bidang akademisi maupun non akademisi.
- 2 Kegunaan secara praktis dalam penelitian ini, yakni diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi atau pihak-pihak lain mengenai pengaruh kualitas kepemimpinan, konflik kerja keluarga, dan dukungan sosial terhadap presenteeism melalui burnout. Disamping itu, penelitian ini juga diharapkan dalam memberikan kontribusi kepada pihak-pihak tertentu sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan mengenai kesehatan pegawai, baik secara fisik maupun psikologis nya, khususnya keputusan dalam mencegah atau meminimalisir dampak negatif presenteeism yang dilihat dari variabel dalam penelitian ini.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terbagi menjadi 5 bab, yang dapat dijelaskan sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bagian bab I pada penelitian ini menjelaskan yang berorientasi pokok alasan dan dasar peneliti dalam mengambil keputusan untuk melakukan penelitian, yang mana terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bagian bab II pada penelitian ini menjelaskan secara teoritis terkait variabel-variabel yang ditetapkan peneliti dan keterkaitan variabel, sekaligus menjelaskan kerangka penelitian serta menetapkan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian bab III pada penelitian ini menjelaskan secara teoritis mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk menunjang keberhasilan penelitian yang ada, mulai dari penjelasan mengenai variabel dan definisi operasional, kemudian menjelaskan tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang berisikan antara lain pengujian yang

dilakukan seperti uji kaulitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis jalur (pathanalysis), dan uji sobel.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian bab IV pada penelitian ini menjelaskan tentang hasil uji statistik berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap obyek penelitian yang ditetapkan peneliti, yang berdasarkan pada metode analisis sesuai dengan penjelasan pada bagian sebelumnya, serta sekaligus berisi pembahasan terkait hasil uji statistik tersebut.

BAB V PENUTUP

Pada bagian terakhir pada penelitian ini, bab V menjelaskan tentang kesimpulan dan implikasi manjerial serta saran praktis yang menurut peneliti sebagai dasar rujukan akan tindakan yang dapat dilakukan pihak manajerial dalam mencegah atau mengurangi timbulnya permasalahan terkait dampak kondisi variabel-variabel yang ditetapkan, sekaligus memberikan penjelasan mengenai keterbatasan dan saran penelitian yang akan datang.