

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Selama tiga dekade terakhir, pendidikan tinggi di banyak negara telah mengalami perubahan baru yang meningkatkan tekanan mental, teknis, dan emosional pada tenaga akademik khususnya dosen (Toolib & Alwi, 2020). Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan yang mempunyai tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012). Dosen berperan sebagai fondasi keberhasilan disetiap institusi pendidikan yang maju (Toolib & Alwi, 2020). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru & Dosen menetapkan bahwa profesi dosen memiliki kedudukan sebagai pendidik profesional yang harus memenuhi standar kualifikasi akademik minimal *magister* (S2) serta kompetensi-kompetensi tertentu.

Peran utama dosen tercantum pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi yang merujuk pada pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, beban kerja dosen yang telah diatur dalam Kepdirjen-Dikti No. 12 Tahun 2021 Tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen, yang menetapkan bahwa dosen wajib memenuhi beban kerja mengajar minimal 12 SKS hingga maksimal 16 SKS per semester. Dosen wajib melaksanakan tugas yang

setara dengan jumlah SKS, dimana berdasarkan Permendikbudristek No.53 tahun 2023, satu SKS dosen setara dengan 170 menit kegiatan belajar perminggu dalam satu semester. Angka ini mencakup kegiatan tatap muka, tugas terstruktur, dan belajar mandiri. Jika dosen memiliki beban kerja minimal 12 SKS dan maksimal 16 SKS, maka dalam seminggu dosen bisa bekerja mencapai 34 hingga 45 jam sebagai standar beban substansi tugas yang harus dilaporkan dosen disetiap semester.

Dosen merupakan motor penggerak kualitas pengajaran, inovasi penelitian, dan keterlibatan masyarakat (Sushma et al., 2025 dalam (Carollina et al., 2025)). Efektivitas dosen secara langsung mempengaruhi pembelajaran mahasiswa, reputasi institusi, dan pencapaian tujuan IPT secara keseluruhan. Seiring dengan meningkatnya persaingan antar IPT, kualitas dan efektivitas dosen menjadi faktor yang semakin krusial, menggeser fokus dari sekadar infrastruktur fisik menuju pengembangan sumber daya manusia. Namun, profesi akademik, meskipun berpotensi memberikan kepuasan, juga diwarnai oleh berbagai tekanan signifikan. Beban mengajar, tuntutan penelitian yang tinggi, terutama tekanan untuk publikasi, tugas administratif, dan kewajiban pengabdian kepada masyarakat merupakan beberapa diantaranya (Baridam Ngobe, 2023 dalam (Carollina et al., 2025)). Perubahan mendasar dalam struktur pendidikan tinggi, seperti marketisasi, globalisasi, dan peningkatan tugas manajerial, semakin memperkuat tekanan-tekanan ini. Banyak jam kerja dosen yang tidak tercatat oleh sistem yang mana kebanyakan dosen di perguruan tinggi menghabiskan lebih dari 50-60 jam perminggu untuk menjalankan tugas Tridharma serta tugas administrasi

pendukungnya. Selain itu, dosen juga tidak luput dari meningkatnya tanggung jawab yang dapat mempengaruhi kinerja buruk dan masalah emosional mereka. Mereka juga harus bersaing dengan universitas lain dalam aspek pengajaran dan pembelajaran, penelitian, publikasi, serta komersialisasi untuk mengejar peringkat universitas dan diakui secara nasional maupun global. Keadaan tersebut pada akhirnya menjadi beban tambahan dosen dalam menjalankan tugasnya (Toolib & Alwi, 2020).

Menurut Mansoor dalam Toolib & Alwi (2020) tingkat tanggung jawab pekerjaan yang tinggi bersama dengan kewajiban kerja nyata dosen mempengaruhi perilaku kerja mereka, berupa kecenderungan untuk pergi bekerja meskipun dalam kondisi tidak sehat. Beberapa literatur menjelaskan bahwa, sebagian besar tenaga pendidik di Indonesia masih bekerja dalam tekanan kerja yang tinggi dan sering tetap menjalankan tugas akademik meskipun sedang mengalami gangguan kesehatan. Toolib & Alwi (2020) mencatat bahwa pendidikan menempati posisi kedua tertinggi setelah kesehatan dalam kelompok pekerja yang tetap bekerja saat sakit. Alasan utama perilaku ini adalah rasa tanggung jawab terhadap mahasiswa, tekanan beban Tridharma, serta kekhawatiran terhadap penilaian kinerja yang dapat memengaruhi karir. Min & Hong (2023) menyebutkan bahwa pekerja dibidang kesehatan dan pendidikan cenderung melaporkan perilaku bekerja saat sakit lebih tinggi dibanding pekerjaan lain dikarenakan pekerja dibidang kesehatan maupun pendidikan merasa berkewajiban terhadap pasien/ siswa serta budaya *altruistik*. Hongsa & Polyong (2024), yang menunjukkan bahwa hampir 47% guru dan dosen di Thailand tetap melaksanakan kegiatan mengajar dalam kondisi tidak sehat karena

tidak adanya pengganti pengajar dan tekanan dari institusi untuk menjaga kontinuitas kegiatan akademik.

Johns (2010) menjelaskan bahwa tingkat keparahan kondisi kesehatan menentukan seseorang akan memilih bekerja saat sakit. Individu dengan kondisi kesehatan yang diklasifikasikan dalam 3 kategori akut, episodik, dan kronis memiliki pola keputusan yang berbeda dalam perilaku kerja. Penyakit akut seringkali memicu perilaku hadir bekerja saat sakit dalam jangka pendek. Sementara episodik menyebabkan kehadiran saat sakit yang berulang sesuai dengan kekambuhan gejalanya. Pada kondisi kronis, individu cenderung hadir bekerja saat sakit secara konsisten karena sifat penyakit yang menetap dalam jangka waktu lama (Johns, 2010).

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 2 dosen penderita penyakit kronis dengan inisial P. K. dan A. R. M., diketahui bahwa kondisi kesehatan Subjek P. K. menyebabkan penurunan kemampuan dalam menjalankan beberapa tugas akademik. Subjek menjelaskan bahwa aktivitas mengajar masih dapat dilakukan seperti tuntutan sesuai BKD yang telah ditetapkan, namun kegiatan penelitian sedikit mengalami perubahan, dimana subjek sudah tidak melakukan penelitian mandiri akibat berkurangnya energi kesulitan berkonsentrasi, serta gangguan kognitif pasca pengobatan kanker. Subjek menyebut mengalami *chemo brain* yang membuat proses berpikir menjadi lambat dan menghambat munculnya ide, sehingga produktivitas akademiknya tidak lagi seoptimal sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa subjek menunjukkan kecenderungan mengalami gangguan dalam menjalankan kerja dengan kondisi kesehatan yang tidak optimal. Selain itu,

akibat dari penyakit yang dialami, subjek telah lama tidak melakukan penelitian mandiri selama 5 tahun terakhir, dimana perilaku ini diakibatkan karena kondisi kesehatan yang di alami pasca terdiagnosis penyakit kronis berupa kanker. Sehingga subjek memiliki penurunan hasil kerja dibanding dengan kondisi sebelum terdiagnosis penyakit kronis.

Subjek A. R. M. juga menjelaskan bahwa kondisi diabetes yang dideritanya mempengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan berbagai tugas akademik dan administrasi. Subjek mengalami kesulitan mempertahankan konsentrasi selama sesi kuliah yang berlangsung lebih dari 1 jam. subjek sering merasa lelah dan mengatakan bahwa beberapa bagian tubuhnya sering mengalami kesemutan ketika terlalu lama duduk. Selain itu, terkadang subjek juga mengalami salah menginput nilai maupun laporan yang sedang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa subjek mengalami gangguan fokus dan konsentrasi karena kelelahan yang dialami akibat dari efek penyakit kronis yang diidap. Capaian kerja subjek juga mengalami penurunan setelah terdiagnosis oleh penyakit kronis. penurunan yang dominan terjadi pada subjek terkait capaian pembelajaran di kelas serta dampak dari rasa lelah dan penurunan fokus. Subjek lebih sering mengganti jadwal bahkan membatalkan jadwal kelas demi bisa mengurangi kegiatan di kampus tanpa harus izin libur. Selain itu bimbingan dengan mahasiswa menjadi kurang optimal, bahkan bisa mundur. Kondisi ini menunjukkan bahwa subjek mengalami penurunan hasil kerja dibanding kondisi saat masih belum terdiagnosis penyakit kronis.

Meski mengalami keluhan fisik dan kognitif, kedua subjek tetap memilih untuk hadir bekerja. Subjek A.R.M lebih memilih hadir bekerja karena merasa

beban kerjanya akan bertumpuk jika tidak masuk. Sedangkan subjek P.K. juga jarang mengambil izin sakit kecuali ketika kondisi tubuh benar-benar lemah. Di luar itu, subjek tetap datang ke kampus karena merasa lebih nyaman beraktivitas di lingkungan kerja dibandingkan beristirahat di rumah. Menurutnya, berada di kampus membuatnya merasa lebih aktif dan tidak terus memikirkan penyakitnya. Bahkan saat tidak bisa hadir secara langsung, subjek tetap melaksanakan beberapa tugas melalui pembelajaran dan bimbingan daring.

Fenomena dosen yang bekerja dalam kondisi sakit dan menurunkan produktivitas ini disebut sebagai *presenteeism*. Koopman et al. (2002) mendefinisikan *presenteeism* sebagai situasi dimana karyawan tetap hadir di tempat kerja meskipun sedang sakit, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas kerja. *Presenteeism* memiliki berbagai dampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi. Yamashita dan Arakida (2006, dalam (Lack, 2011)) mengidentifikasi lima konsekuensi utama dari *presenteeism*, yaitu memburuknya kesehatan, meningkatnya biaya pengobatan, dampak negatif terhadap rekan kerja, risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi, serta menurunnya kualitas layanan dan produk. Dampak ini menunjukkan bahwa *presenteeism* bukan hanya masalah pribadi, melainkan juga dapat memengaruhi efisiensi organisasi dan stabilitas ekonomi nasional. Selain itu, Burton et al. (2017) menemukan bahwa penurunan produktivitas akibat kondisi kesehatan kronis berupa penurunan konsentrasi, kelelahan berlebih, kesulitan menyelesaikan tugas, dan penurunan kemampuan fisik serta sosial. Kinman (2019) juga menyebut kondisi ini sebagai *functional presenteeism*, yaitu ketika pekerja tetap hadir namun hanya mampu bekerja

sebagian dari kapasitas normalnya. Fouad et al. (2017) juga menemukan bahwa pekerja dengan penyakit kronis seperti hipertensi dan diabetes mengalami penurunan produktivitas 20-30% meskipun tetap bekerja. Dampak ekonomi dari fenomena ini juga sangat signifikan. Rasmussen et al. (2016) melaporkan bahwa kehilangan ekonomi akibat rendahnya produktivitas di Indonesia mencapai 6,5% dari PDB pada tahun 2015 dan diperkirakan meningkat menjadi 7,2% pada tahun 2030. yang mana dalam laporan ini *presenteeism* menyumbang hingga 2,4% biaya ekonomi yang harus dikeluarkan.

Fenomena *presenteeism* yang kompleks ini tidak terjadi secara kebetulan, melainkan dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang intensif. berdasarkan Hasil wawancara dengan kedua subjek menunjukkan bahwa dosen tetap hadir bekerja meskipun kondisi kesehatannya belum sepenuhnya pulih, yang sebagian besar disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan. Subjek A.R.M menegaskan bahwa padatnya kegiatan tidak memungkinkan subjek tidak masuk bekerja, kegiatan rapat, pengabdian, serta bimbingan mahasiswa menuntut subjek tetap bekerja. Selain itu, subjek P.K. menyatakan bahwa hanya absen ketika ada jadwal kontrol, dan setelah itu akan kembali ke kampus untuk melaksanakan tugasnya. Kehadiran ini tidak semata karena kebutuhan psikologis, tetapi juga karena beban akademik yang harus terus dipenuhi, termasuk mengajar, membimbing mahasiswa, serta memenuhi target publikasi ilmiah dan pengabdian masyarakat. Subjek P. K. menilai bahwa tuntutan pekerjaan saat ini jauh lebih berat dibanding sebelumnya. Selain laporan BKD dan SKP, kini dosen harus menghasilkan publikasi ilmiah yang menambah

tekanan pekerjaan. Hal tersebut sangat jelas bahwa tuntutan pekerjaan adalah salah satu faktor eksternal yang membuat dosen tetap hadir bekerja meskipun sakit.

Mengacu pada Bakker & Demerouti (2014), *job demands* merupakan aspek pekerjaan yang memerlukan upaya fisik, psikologis, sosial, atau organisasional secara berkelanjutan dan dapat menyebabkan kelelahan serta penurunan kesehatan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Pada profesi dosen, *job demands* muncul dalam bentuk tekanan waktu penyusunan bahan ajar, evaluasi mahasiswa dalam jumlah besar, tuntutan publikasi ilmiah yang kompetitif, keterlibatan dalam kegiatan akreditasi, serta kewajiban administratif seperti penyusunan laporan BKD dan SKP. Berdasarkan JD-R Model Bakker & Demerouti (2017), dinamika pekerjaan dosen dapat dijelaskan berdasarkan interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya (*resources*). Apabila tuntutan pekerjaan seperti pelaksanaan beban Tridharma perguruan tinggi terus-menerus melampaui kapasitas energi dosen tanpa diimbangi dengan ketersediaan sumber daya yang memadai, maka akan terjadi proses penurunan kesehatan (*health impairment process*) (Bakker & Demerouti, 2017). Beban kerja yang berlebihan secara konstan menguras energi fisik dan psikologis dosen, yang jika tidak dimitigasi, akan memicu kelelahan serta penurunan kesejahteraan, yang pada akhirnya bermanifestasi dalam bentuk perilaku *presenteeism*. Bakker & Demerouti (2017) menjelaskan bahwa sumber daya yang dapat menyangga dampak negatif dari tuntutan tersebut tidak hanya bersifat organisasional, tetapi juga mencakup sumber daya personal (*personal resources*) yang dimiliki individu. Dinamika ini tercermin dalam temuan wawancara di lapangan, di mana meskipun kedua subjek

menghadapi *job demands* yang serupa, respon mereka terhadap proses penurunan kesehatan tersebut terlihat berbeda. Subjek A.R.M cenderung menunjukkan respons dengan memaksakan diri hadir karena merasa tuntutan pekerjaan bersifat memaksa dan di luar kendalinya, sementara subjek P.K. justru tetap berusaha mempertahankan aktivitas dengan alasan merasa lebih nyaman untuk tetap memegang kendali atas kesehatannya melalui kegiatan di kampus. Perbedaan pola respons ini menunjukkan bahwa sumber daya yang menyangga dampak negatif *job demands* tidak hanya bersifat organisasional, tetapi juga sangat bergantung pada sumber daya personal (*personal resources*) yang dimiliki individu.

Salah satu bentuk sumber daya personal yang memegang peran krusial dalam mengatur bagaimana dosen merespons tuntutan kerjanya adalah *health locus of control (HLOC)*, yaitu keyakinan individu mengenai sejauh mana dirinya memiliki kendali terhadap kondisi kesehatannya yang dipengaruhi oleh faktor *internal* maupun *eksternal* (Wallston et al., 1978). Konsep ini membedakan individu menjadi beberapa orientasi, yaitu *internal health locus of control* yang meyakini bahwa kesehatan ditentukan oleh perilaku dan kontrol dari diri sendiri, *powerful others health locus of control* yang meyakini kesehatan dipengaruhi oleh tenaga medis atau pihak lain, serta *external chance health locus of control* yang meyakini kesehatan dipengaruhi oleh faktor keberuntungan atau nasib. Individu dengan *internal health locus of control* cenderung lebih proaktif dalam menjaga kesehatan dan lebih mungkin mengambil keputusan untuk beristirahat ketika sakit, sedangkan individu dengan *external health locus of control (powerful others & chance)* cenderung tetap bekerja karena merasa kondisi kesehatannya berada di luar

kendali pribadi atau bergantung pada tuntutan eksternal (Wallston et al., 1978). Perbedaan orientasi *health locus of control* ini dapat memengaruhi cara mereka merespons kondisi kesehatan, termasuk keputusan untuk tetap hadir bekerja meskipun mengalami gangguan fisik atau kognitif. *Health locus of control* berpotensi menjadi faktor psikologis yang menjelaskan variasi perilaku *presenteeism* diantara dosen yang menghadapi kondisi kesehatan serupa.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antara *health locus of control* dan *job demand* terhadap *presenteeism*. Hoo et al. (2024) menemukan bahwa *job demand* berpengaruh signifikan terhadap *Presenteeism* pada pekerja konstruksi di Malaysia, bersama dengan *job instability* dan *perfectionism* yang memengaruhi *presenteeism* melalui mekanisme *burnout*. Temuan serupa ditunjukkan oleh Gillet et al. (2021), yang mengidentifikasi bahwa beban kerja dan disonansi emosional meningkatkan *presenteeism* pada perawat melalui penurunan kualitas tidur serta berkurangnya relaksasi. Penelitian Min & Hong (2023) juga memperlihatkan bahwa pekerja dengan profil *job demand* tinggi dan dukungan serta kontrol rendah memiliki tingkat *presenteeism* tertinggi, sehingga kombinasi karakteristik pekerjaan berperan kuat dalam memengaruhi risiko tersebut. Berbeda dari itu, Toolib & Alwi (2020) menemukan hubungan negatif, di mana *job demand* justru menurunkan *presenteeism* pada akademisi Malaysia, kemungkinan karena fleksibilitas kerja akademis yang memberikan ruang adaptasi lebih besar. Sementara itu, penelitian berskala besar oleh Aronsson et al. (2021) menunjukkan bahwa tuntutan kerja tinggi dapat meningkatkan *presenteeism* sekaligus menurunkan *absenteeism*, dengan *job control* berfungsi

sebagai faktor protektif. Disisi lain, Salsabil (2025) menunjukkan bahwa *job demand* tidak berhubungan signifikan dengan *presenteeism* pada karyawan perusahaan di Depok, sementara faktor lain seperti *job insecurity* dan jenis kelamin justru lebih berpengaruh. Selain itu, pada penelitian Park & Eo (2024) menemukan bahwa *work environment*, *job stress*, dan *health locus of control* secara signifikan memengaruhi *presenteeism* pada perawat klinis di Korea Selatan.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan *job demand* dan *presenteeism* pada berbagai kelompok pekerja seperti karyawan perusahaan Salsabil, (2025), pekerja konstruksi Hoo et al., (2024), pekerja bergaji umum Min & Hong, (2023), pegawai publik Swedia Aronsson et al., (2021), akademisi Toolib & Alwi, (2020), serta perawat Gillet et al., (2021), belum ada penelitian yang secara spesifik meneliti dosen dengan berbagai kondisi kesehatannya, baik akut, episodik, maupun kronis. Dosen dengan karakteristik beban Tridharma dan tuntutan administratif yang tinggi menempatkan pekerjaan ini pada risiko terjadinya *presenteeism*. Temuan empiris mengenai pengaruh *job demand* terhadap *presenteeism* juga masih menunjukkan hasil yang inkonsisten, baik signifikan, tidak signifikan, hingga negatif yang mengindikasikan adanya variabel lain yang mungkin berperan sebagai pemoderasi. Penelitian ini berargumen bahwa *health locus of control* merupakan variabel kunci yang dapat memoderasi hubungan antara *job demand* dan *presenteeism*. Belum banyak literatur yang secara khusus menguji bagaimana *health locus of control* berinteraksi dengan tuntutan pekerjaan dalam membentuk perilaku *presenteeism* pada populasi dosen di perguruan tinggi.

Oleh karena itu, penelitian ini krusial untuk mengisi kesenjangan penelitian terdahulu dengan menguji apakah *health locus of control* dapat memperkuat atau memperlemah dampak *job demand* terhadap *presenteeism* pada dosen di perguruan tinggi. Penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman empiris yang komprehensif mengenai bagaimana sumber daya personal (*personal resources*) dapat memengaruhi keputusan dosen untuk tetap hadir bekerja saat sakit, tetapi juga menguji dinamika psikologis yang terjadi di balik perilaku tersebut. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi lembaga pendidikan dalam merumuskan kebijakan kerja yang lebih responsif dan suportif terhadap kondisi kesehatan dosen. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan menjadi landasan strategis bagi institusi dalam menjaga produktivitas akademik sekaligus melindungi kesejahteraan tenaga pendidik melalui pendekatan yang mempertimbangkan karakteristik *internal* individu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah *internal health locus of control* memoderasi hubungan antara *job-demand* terhadap *presenteeism* pada dosen di perguruan tinggi?
2. Apakah *powerfull others health locus of control* memoderasi hubungan antara *job-demand* terhadap *presenteeism* pada dosen di perguruan tinggi?
3. Apakah *chance health locus of control* memoderasi hubungan antara *job-demand* terhadap *presenteeism* pada dosen di perguruan tinggi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran *internal health locus of control* dalam memoderasi hubungan antara *job-demand* terhadap *presenteeism* pada dosen di perguruan tinggi
2. Untuk mengetahui peran *powerful others health locus of control* dalam memoderasi hubungan antara *job-demand* terhadap *presenteeism* pada dosen di perguruan tinggi
3. Untuk mengetahui peran *chance health locus of control* dalam memoderasi hubungan antara *job-demand* terhadap *presenteeism* pada dosen di perguruan tinggi

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait penerapan mode *Job demands-Resources* (JD-R) pada populasi dosen dengan kondisi kesehatan baik akut, episodik, maupun kronis. Melalui pengujian *health locus of control* sebagai variabel *personal resources* yang berperan sebagai pemoderasi, penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai mekanisme psikologis individu yang menentukan keputusan untuk tetap bekerja saat sakit

(*presenteeism*) di tengah tekanan tuntutan kerja yang intens. Lebih jauh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan teoretis guna menjembatani inkonsistensi hasil riset terdahulu mengenai hubungan antara beban kerja dan perilaku *presenteeism* di lingkungan perguruan tinggi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dosen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi dosen dalam mengenali dan mengelola kondisi kesehatan mereka secara mandiri, sehingga mampu memetakan batasan kemampuan kerja dan mengambil keputusan yang tepat untuk meminimalisir dampak negatif *presenteeism* terhadap performa akademik maupun kesehatan jangka panjang serta dapat memahami peran *health locus of control* baik *internal*, *powerful others*, maupun *chance* dalam merespons tuntutan pekerjaan, dosen diharapkan dapat lebih proaktif dalam menyeimbangkan beban Tridharma dengan tanggung jawab terhadap diri sendiri, sehingga kualitas pengabdian dan produktivitas kerja tetap terjaga tanpa harus mengorbankan kesejahteraan fisik dan psikologis mereka secara berkelanjutan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan keterampilan peneliti dalam merancang, melaksanakan, serta menganalisis penelitian psikologi yang relevan dalam konteks industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini memberikan landasan empiris yang mendalam mengenai kompleksitas

perilaku *presenteeism* di lingkungan akademik, sehingga dapat memperkaya khazanah pustaka serta menjadi rujukan bagi pengembangan studi lanjutan yang lebih komprehensif mengenai kesehatan kerja dan produktivitas dosen. Selain itu, temuan ini menjadi sarana bagi peneliti untuk mengasah kemampuan analisis dalam mengintegrasikan variabel psikologis individu dengan dinamika pekerjaan, sekaligus memberikan kontribusi nyata dalam penyusunan rekomendasi strategis bagi institusi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif terhadap keberagaman kondisi kesehatan tenaga pendidik.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian ini, berikut penelitian yang dijadikan sebagai bahan literatur serta pembandingan dalam keaslian penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hoo et al. (2024) yang berjudul “*Impact of Job Demand, Social Support and Perfectionism on Presenteeism among Employees in Construction Industry: The Indirect Effect of Job Burnout*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak tuntutan pekerjaan (*job-demand*), dukungan sosial, dan *perfectionism* terhadap *presenteeism* pada karyawan industri konstruksi serta menyelidiki pengaruh tidak langsung dari kelelahan kerja terhadap hubungan-hubungan tersebut. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis survey dan design *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja kontraktor konstruksi di Malaysia yang

terdaftar CIDB. Teknik sampel menggunakan *non-probabilitas* dengan teknik *snowball sampling* dengan jumlah sampel 367. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja dan perfeksionisme berkontribusi signifikan dalam mempengaruhi tingkat *presenteeism*.

Kesamaan penelitian yang dilakukan Hoo et al. (2024) dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, desain *cross-sectional*, dan meneliti hubungan *Job Demand* dengan *Presenteeism*. Perbedaannya, Hoo et al. (2024) meneliti pekerja industri konstruksi di Malaysia dengan sampel 367 responden, sedangkan penelitian ini meneliti dosen di perguruan tinggi. Selain itu, penelitian ini juga menambahkan variabel *health locus of control* sebagai variabel moderasi yang tidak diteliti dalam penelitian Hoo et al. (2024).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Min & Hong (2023) yang berjudul “*The Effects of Job Demand-control-support Profiles on Presenteeism: Evidence from the Sixth Korean Working Condition Survey*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki profil karakteristik pekerjaan (*Job characteristic profile*) berdasarkan model *job-demand-control-support* dan mengidentifikasi hubungan antara *job characteristic profile* dengan *presenteeism*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis survey dan desain *cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja bergaji di Korea yang bekerja di tempat kerja dengan minimal dua pekerja. Teknik sampling menggunakan *stratified cluster sampling* dengan probabilitas berjenjang dengan jumlah sampel 25361 pekerja. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa profil karakteristik kerja yang lebih rendah tuntutan dan lebih tinggi kontrol serta dukungan (seperti pada kelompok *low-strain collective*) berhubungan dengan risiko *presenteeism* lebih rendah, sementara faktor demografis, kondisi kesehatan, jam kerja, dan kerja shift berkontribusi meningkatkan risiko *presenteeism*.

Kesamaan penelitian Min & Hong (2023) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti *presenteeism* dalam kaitannya dengan karakteristik pekerjaan dan menggunakan pendekatan kuantitatif *cross-sectional*. Perbedaannya, penelitian Min & Hong (2023) menggunakan profil *job demand-control-support* pada pekerja bergaji di Korea dengan sampel 25.361 pekerja, sedangkan penelitian ini hanya memfokuskan pada *job demand* dan *health locus of control* pada dosen penderita penyakit akut, episodic, maupun kronis. Penelitian Min & Hong (2023) juga menekankan profil pekerjaan secara multidimensi, sedangkan penelitian ini menempatkan *health locus of control* sebagai variabel moderasi yang berinteraksi dengan *job-demand*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Aronsson et al. (2021) yang berjudul “*Health and motivation as mediators of the effects of Job demands, job control, job support, and role conflicts at work and home on sickness Presenteeism and absenteeism*”.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami hasil kontras dan paradoksal dalam studi tentang factor lingkungan kerja dan kehadiran saat sakit maupun ketidakhadiran karena sakit serta meneliti apakah dan dalam kondisi apa karyawan memilih untuk menggantikan ketidakhadiran karena sakit dengan

kehadiran saat sakit. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis survey dan design *cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai sektor publik di Swedia dengan jumlah sampel 130161 karyawan di swedia. Hasil penelitian menunjukkan tuntutan pekerjaan (*job-demand*) memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kehadiran saat sakit (*presenteeism*). Peningkatan beban kerja mendorong karyawan untuk tetap hadir meskipun dalam kondisi tidak sehat, karena adanya tekanan tanggung jawab atau tuntutan penyelesaian tugas. Akibatnya, frekuensi *absenteeism* menurun, tetapi risiko penurunan kesehatan dan produktivitas meningkat. Dengan kata lain, semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin besar kecenderungan karyawan memaksakan diri bekerja saat sakit, menunjukkan efek substitusi antara *Presenteeism* dan *absenteeism*.

Kesamaan penelitian Aronsson et al. (2021) dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh *job-demands* terhadap *presenteeism*. Perbedaannya, Aronsson et al. (2021) meneliti pegawai sektor publik di Swedia dengan sampel 130.161 karyawan dan memasukkan variabel mediasi seperti *health and motivation*, sedangkan penelitian ini meneliti dosen penderita penyakit akut, episodic, dan kronis di Indonesia. Penelitian ini juga berbeda karena menambahkan *health locus of control* sebagai variabel moderasi, bukan sebagai mediator.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Gillet et al. (2020) yang berjudul “*The effects of job-demands on nurses' burnout and presenteeism through sleep quality and relaxation*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki efek tidak langsung dari disonansi emosional dan beban kerja terhadap *presenteisme* dan kelelahan emosional melalui kualitas tidur dan relaksasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis survey dan design *cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini merupakan Perawat dan asisten perawat di berbagai pusat layanan kesehatan di Prancis. Pengambilan sampel dilakukan secara *convenience sampling* (sampel yang mudah dijangkau) dengan jumlah sampel 378 terdiri dari 274 perawat dan 104 asisten perawat. Hasil penelitian menunjukkan efek tidak langsung *job demand* berupa beban kerja pada *presenteeism* dan kelelahan emosional melalui kualitas tidur signifikan, sedangkan efek tidak langsung melalui relaksasi tidak signifikan. Sedangkan disonansi emosional memiliki efek langsung dan tidak langsung yang signifikan pada kedua variabel tersebut baik melalui kualitas tidur maupun relaksasi.

Kesamaan penelitian Gillet et al. (2020) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh *job-demands* terhadap *presenteeism*. Perbedaannya, Gillet et al. (2020) meneliti perawat dan asisten perawat di Prancis dengan fokus pada mediasi kualitas tidur dan relaksasi, sedangkan penelitian ini meneliti dosen di perguruan tinggi. Penelitian ini juga tidak menguji kualitas tidur atau relaksasi, tetapi menguji *health locus of control* sebagai moderator yang diduga memoderasi pengaruh *job demand* terhadap *presenteeism*.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Toolib & Alwi (2020) yang berjudul “*Job Satisfaction, Job Demand, Workaholism and Supervisor Support on Presenteeism: A Pilot Study using Structural Equation Modeling Approach*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja, tuntutan pekerjaan, workaholism, dan dukungan supervisor terhadap *presenteeism*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis survey dan design *cross-sectional*. Populasi penelitian ini merupakan akademisi di universitas yang terdaftar sebagai *Higher Education Institutions* (HEIs) di Malaysia dengan jumlah sampel 45 akademisi. Hasil penelitian menunjukkan *job demand* berpengaruh negatif signifikan terhadap *presenteeism* yang berarti tuntutan pekerjaan yang tinggi berkaitan dengan pengurangan kehadiran saat sakit, kemungkinan karena tekanan yang membuat karyawan tidak bisa memaksakan diri hadir.

Kesamaan penelitian Toolib & Alwi (2020) dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas *job-demand* dan *presenteeism* pada konteks tenaga akademik. Perbedaannya, penelitian Toolib & Alwi (2020) dilakukan pada akademisi universitas di Malaysia dengan sampel 45 orang dan juga memasukkan kepuasan kerja, *workaholism*, serta *supervisor support*, sedangkan penelitian ini meneliti dosen penderita penyakit akut, episodic, maupun kronis di Indonesia. Selain itu, pada penelitian Toolib & Alwi (2020) *job-demand* justru berhubungan negatif dengan *presenteeism*, sedangkan penelitian ini menguji kembali arah hubungan tersebut sekaligus menambahkan variabel moderasi yaitu *health locus of control*.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Salsabil (2025) yang berjudul “*Factors Influencing Presenteeism: The Role of Individual Characteristics, Job demands, and Job Insecurity in the Workplace*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara karakteristik individu, tuntutan pekerjaan, dan ketidakamanan pekerjaan dengan *presenteeism* di kalangan karyawan PT X di Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis survey dan design *cross-sectional*. Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT X Depok. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan sampel berjumlah 90 yang ditentukan berdasarkan rumus Lemeshow. Hasil penelitian menunjukkan *job demand* tidak berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism* ($p = 1,000$) meskipun hampir separuh karyawan (47,8%) mengalami tuntutan kerja tinggi. Tingginya angka *presenteeism* (77,8%) lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti *job insecurity*.

Kesamaan penelitian Salsabil (2025) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti *job-demand* dan *presenteeism* dengan pendekatan kuantitatif *cross-sectional*. Perbedaannya, Salsabil (2025) meneliti karyawan PT X di Depok dengan sampel 90 orang dan memasukkan karakteristik individu serta *job-insecurity*, sedangkan penelitian ini meneliti dosen di perguruan tinggi. Selain itu, hasil Salsabil (2025) menunjukkan *job-demand* tidak berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism*, sedangkan penelitian ini tetap menguji pengaruh *job-demand* terhadap *presenteeism* yang dimoderatori oleh *health locus of control* pada kelompok yang secara klinis berbeda.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Park & Eo (2024) yang berjudul “*The Association Between Clinical Nurses’ Work Environment, Job Stress, and Health locus of control and Presenteeism in South Korea*”.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan *health locus of control* dengan *presenteeism* di antara perawat klinis di Korea Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis survey dan design *cross-sectional*. Populasi penelitian ini merupakan perawat dari dua rumah sakit umum di kota berpenduduk kurang dari 500.000 jiwa di korea selatan. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 276 perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *presenteeism* pada perawat klinis dipengaruhi oleh *work environment*, *job stress*, dan *health locus of control*. *Work environment* yang buruk cenderung meningkatkan *presenteeism*, sedangkan *job stress* yang tinggi berhubungan dengan meningkatnya *presenteeism* pada aspek *health problems* dan *job impairment*. Selain itu, beberapa dimensi *health locus of control* juga berperan dalam memprediksi *presenteeism*.

Kesamaan penelitian Park & Eo (2024) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti hubungan *health locus of control* dengan *presenteeism*. Perbedaannya, Park & Eo (2024) meneliti perawat klinis di Korea Selatan dari dua rumah sakit umum dengan sampel 276 perawat, sedangkan penelitian ini meneliti dosen penderita penyakit akut, episodic, kronis di perguruan tinggi. Penelitian Park & Eo (2024) juga memasukkan *work environment* dan *job-*

stress, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada *health locus of control* sebagai varioabel moderasi dari pengaruh *job-demand* terhadap *presenteeism*.

