

## HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN *PRESENTEEISM* PADA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI DI PT X

<sup>1</sup>Inesta Betris Fatrika Sari, <sup>1</sup>Ika Zenita Ratnaningsih

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50275

[inestabetrisfs@gmail.com](mailto:inestabetrisfs@gmail.com)

### ABSTRAK

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki angka kemiskinan yang cukup tinggi dan kesempatan kerja yang terbatas. Hal tersebut mendorong karyawan melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan pekerjaan yang sudah dimiliki, termasuk *presenteeism*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *presenteeism* pada karyawan departemen produksi di PT X. *Presenteeism* merupakan kondisi karyawan tetap hadir di tempat kerja meskipun memiliki masalah kesehatan/gangguan lain. *Job insecurity* merupakan persepsi individu terhadap ancaman keberlangsungan pekerjaan. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dengan *presenteeism* pada karyawan departemen produksi di PT X. Subjek penelitian berjumlah 195 karyawan (L = 111; P = 84; Mean Usia = 37.29) departemen produksi PT X yang berstatus sebagai karyawan tetap. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala *Stanford Presenteeism Scale 6 /SPS-6* (6 aitem;  $\alpha = 0.828$ ) dan Skala *Job Insecurity* (24 aitem;  $\alpha = 0.904$ ). Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan *software Jefferey's Amazing Statistic Program (JASP) 0.95.3.0*. Hasil analisis korelasi *Spearman's Rho* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan ( $r = 0.322$ ;  $p < 0.001$ ;  $R^2 = 10\%$ ). Artinya, semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi *presenteeism* pada karyawan departemen produksi di PT X. Hasil ini menunjukkan pentingnya perhatian organisasi terhadap rasa aman kerja karyawan dalam lingkungan kerja guna mendukung perilaku kerja yang lebih optimal.

**Kata Kunci:** *Job insecurity*; *presenteeism*; karyawan produksi

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND  
PRESENTEEISM AMONG EMPLOYEES IN THE PRODUCTION  
DEPARTMENT OF PT X**

**<sup>1</sup>Inesta Betris Fatrika Sari, <sup>1</sup>Ika Zenita Ratnaningsih**

*<sup>1</sup>Faculty of Psychology, Diponegoro University  
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java 50275*

[inestabetrisfs@gmail.com](mailto:inestabetrisfs@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Indonesia is one of the developing countries with relatively high poverty rates and limited employment opportunities. These conditions encourage employees to make various efforts to maintain their current jobs, including engaging in presenteeism. This study aimed to examine the relationship between job insecurity and presenteeism among employees in the production department of PT X. Presenteeism refers to a condition in which employees continue to attend work despite experiencing health problems or other disturbances. Job insecurity refers to an individual's perception of a threat to the continuity of their employment. The hypothesis proposed in this study was that there is a positive relationship between job insecurity and presenteeism among employees in the production department of PT X. The participants of this study consisted of 195 employees (Male = 111; Female = 84; Mean age = 37.29) from the production department of PT X who were permanent employees. The sampling technique used in this study was simple random sampling. Data were collected using the Stanford Presenteeism Scale-6 (SPS-6) (6 items;  $\alpha = 0.828$ ) and the Job Insecurity Scale (24 items;  $\alpha = 0.904$ ). Data were analyzed quantitatively using Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) version 0.95.3.0. The results of the Spearman's Rho correlation analysis showed a significant positive relationship ( $r = 0.322$ ;  $p < 0.001$ ;  $R^2 = 10\%$ ). This finding indicates that higher job insecurity is associated with higher levels of presenteeism among employees in the production department of PT X. These findings highlight the importance of organizational attention to employees' sense of job security in the workplace in order to support more optimal work behavior.*

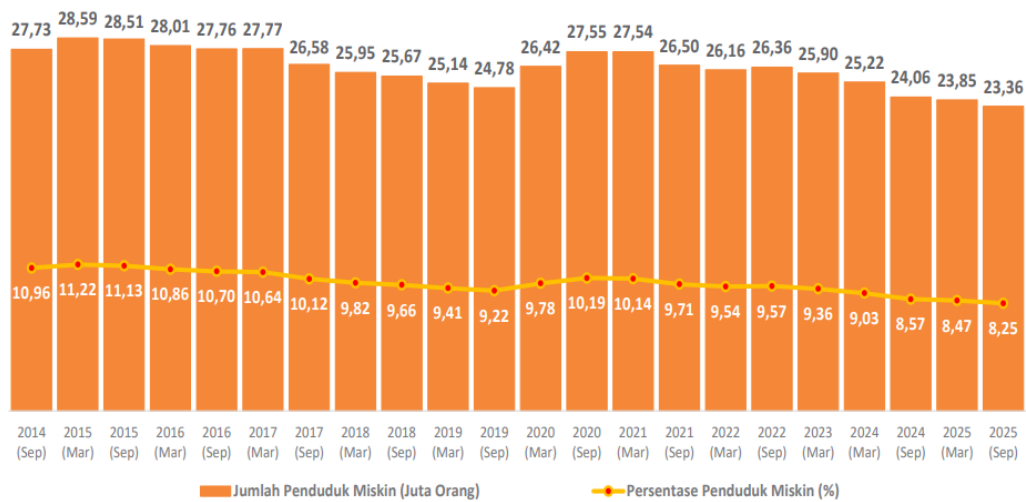
**Keywords:** *job insecurity; presenteeism; production employees*

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Negara berkembang umumnya dicirikan oleh tingkat pendapatan per kapita yang relatif rendah, infrastruktur yang belum memadai, pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi, terbatasnya pengembangan industri serta belum optimalnya pemanfaatan sumber daya alam. Kemiskinan merupakan salah satu isu utama yang dihadapi oleh negara-negara berkembang (Huda, 2020). Hal ini dikarenakan berdampak langsung pada kualitas hidup masyarakat dalam berbagai aspek, seperti pendidikan, kesehatan, dan stabilitas ekonomi individu. Kondisi ini membuat sebagian besar masyarakat berada pada posisi sosial-ekonomi yang rendah dan rentan terhadap berbagai tekanan kehidupan, khususnya dalam pemenuhan kebutuhan dasar.

Di Kawasan Asia Tenggara, Indonesia sebagai negara berkembang masih menghadapi tantangan serius terkait kemiskinan (Ishartono & Tri, 2016). Berdasarkan data Badan Pusat Statistika (2026), presentase penduduk miskin pada September 2025 tercatat sebesar 8.25%, mengalami penurunan sebesar 0.22% dibandingkan Maret 2025 dan 0.32% dibandingkan September 2025. Sejalan dengan itu, tercatat bahwa pada September 2025 terdapat 23.36 juta orang penduduk miskin, menurun sebesar 0.49 juta orang dibandingkan Maret 2025 dan 0.70 juta dibandingkan September 2024. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 1. Meskipun mengalami penurunan, angka tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat puluhan juta penduduk yang berada dalam kondisi ekonomi rentan dan sangat bergantung pada kestabilan pendapatan sebagai sumber utama penghidupan.



**Gambar 1. Diagram Batang Jumlah dan Persentase Penduduk Miskin (BPS, 2026)**

Kondisi kemiskinan dan kerentanan ekonomi tersebut tidak dapat dilepaskan dari permasalahan keterbatasan lapangan kerja (Marlina dkk., 2024). Di negara berkembang seperti Indonesia, pertumbuhan angkatan kerja tidak selalu diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang memadai. Akibatnya, persaingan dalam memperoleh pekerjaan menjadi semakin ketat, khususnya bagi kelompok masyarakat dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang terbatas. Situasi ini membuat pekerjaan bukan sekadar pilihan, melainkan kebutuhan yang harus segera dipenuhi demi menjaga kestabilan ekonomi.

Keterbatasan lapangan kerja di Indonesia tercermin dari ketimpangan antara jumlah pencari kerja dan ketersediaan lowongan pekerjaan. Berdasarkan data Karirhub yang dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI (2026), tercatat sebanyak 730.208 pencari kerja aktif pada 2 Februari 2026. Sementara itu, jumlah pemberi kerja yang mengunggah lowongan kerja hanya sebanyak 1.103 perusahaan, dengan total 4.894 lowongan kerja yang tersedia selama periode Januari 2025 – Januari 2026. Data ini

menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup lebar antara jumlah pencari kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan.

Kondisi pasar kerja yang semakin kompetitif dan terbatas tersebut, sektor industri manufaktur menjadi salah satu bidang yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Berdasarkan data Badan Pusat Statistika (2025), sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan menjadi penyerap tenaga kerja terbanyak (28.15%), diikuti oleh sektor perdagangan (18.73%), dan disusul oleh sektor industri manufaktur (13.86%). Dominasi sektor industri manufaktur sebagai salah satu lapangan pekerjaan utama mengindikasikan besarnya ketergantungan tenaga kerja terhadap sektor ini sebagai sumber mata pencaharian.

Kota Semarang merupakan salah satu wilayah dengan konsentrasi industri manufaktur yang tinggi dan berkembang. Bagi sebagian penduduk, sektor ini menjadi sumber mata pencaharian utama. Kondisi ini tercermin dari data distribusi penduduk bekerja menurut mata pencaharian yang menunjukkan tingginya jumlah penduduk yang bekerja sebagai buruh industri di Kota Semarang dibandingkan dengan sektor lainnya, yaitu sebesar 180.652 jiwa yang dapat dilihat pada Gambar 2 (Badan Pusat Statistika, 2016).

Kecamatan	Jumlah Penduduk menurut Mata Pencapaian (Jiwa)											
	Petani Sendiri	Buruh Tani	Nelayan	Pengusaha	Buruh Industri	Buruh Bangunan	Pedagang	Angkutan	PNS & TNI/Polri	Pensiunan	Lainnya	Jumlah
	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
Mijen	4.094	6.011	0	215	6.355	3.717	1.375	298	905	434	28	23.432
Gunung Pati	5.622	0	17	235	7.444	6.316	1.843	269	2.220	494	3.098	27.558
Banyumanik	2.541	0	0	1.128	1.671	8.969	4.196	531	12.823	1.683	2.178	35.720
Gajah Mungkur	0	26	0	371	2.124	1.576	2.054	495	3.242	1.122	5.841	16.851
Semarang Selatan	0	0	0	10.392	9.594	49	6.861	362	8.674	4.322	6.898	47.152
Candisari	0	0	0	559	9.359	10.277	6.140	2.122	12.060	3.913	5.331	49.761
Tembalang	549	455	0	101	540	540	3.615	1.901	5.781	2.690	26.759	42.931
Pedurungan	1.082	1.742	0	3.665	31.590	18.668	10.056	4.347	17.520	3.181	19.392	111.243
Genuk	6.791	3.089	62	130	19.362	6.079	5.433	1.096	2.457	577	2.801	47.877
Gayamsari	118	0	107	257	21.313	9.182	6.612	1.130	2.735	618	127	42.199
Semarang Timur	0	0	0	3.453	13.690	3.557	17.422	4.239	2.796	1.147	125	46.429
Semarang Utara	0	0	1.919	12.663	8.767	2.022	4.619	1.275	2.328	2.337	11	35.941
Semarang Tengah	0	0	0	2.945	4.403	2.622	5.542	2.187	2.768	1.900	0	22.367
Semarang Barat	120	110	144	12.586	18.966	3.292	4.696	2.565	7.499	4.726	547	55.251
Tugu	798	2.496	469	535	4.343	2.022	-	1.232	662	0	8.932	21.489
Ngaliyan	5.857	5.042	0	5.177	21.131	5.826	6.507	3.141	12.509	11.514	1.555	78.259
Kota Semarang	27.572	18.971	2.718	54.412	180.652	84.714	86.971	27.190	96.979	40.658	83.623	704.460

**Gambar 2. Jumlah Penduduk menurut Mata Pencapaian (Jiwa) (BPS, 2016)**

Tingginya ketergantungan masyarakat terhadap sektor industri menjadikan pekerjaan di industri manufaktur tidak hanya sebagai sarana memperoleh pendapatan, tetapi juga sebagai penopang utama keberlangsungan ekonomi. Kondisi ini membuat pekerjaan di sektor manufaktur memiliki nilai yang sangat krusial bagi karyawan, khususnya di tengah persaingan pasar kerja dan terbatasnya alternatif pekerjaan yang tersedia. Tekanan untuk mempertahankan pekerjaan dalam situasi kerja yang kompetitif mendorong pekerja untuk tetap hadir bekerja, bahkan dalam kondisi fisik maupun psikologis yang kurang optimal atau dikenal dengan *presenteeism*. Hal ini sejalan dengan penelitian Wee dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa faktor sosioekonomi menjadi salah satu hal yang melatarbelakangi munculnya *presenteeism*. Karyawan yang memiliki pendapatan lebih rendah cenderung lebih rentan menunjukkan perilaku tersebut.

Hung dkk. (2024) menjelaskan bahwa *presenteeism* adalah fenomena di mana karyawan tetap hadir bekerja meskipun sedang merasa tidak sehat akibat penyakit atau kelelahan karena jam kerja yang panjang. Hal tersebut dapat dapat mengakibatkan terjadinya penurunan produktivitas. Berbeda dengan *absenteeism* yang terlihat jelas berdasarkan ketidakhadirannya dalam lingkungan kerja, *presenteeism* ini cenderung tidak terlihat karena karyawan tetap hadir di lingkungan kerja, namun dengan kapasitas yang menurun akibat kondisi fisik atau psikis yang tidak optimal. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas hidup dan kesehatan, penurunan produktivitas, kualitas kerja, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam bekerja yang bisa berakibat pada kecelakaan kerja (Lack, 2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Rainbow (2019) menunjukkan bahwa *presenteeism* yang dilakukan oleh perawat menyebabkan terjadinya penurunan ketajaman mental, menurunnya kemampuan berkomunikasi baik secara langsung ataupun dalam dokumentasi, penularan penyakit, memburuknya budaya kerja, kualitas perawatan pasien, dan kesehatan mental dari perawat tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ghazali dan Ismail (2025) mengatakan hal yang serupa, *presenteeism* dapat membuat penularan penyakit, meningkatkan kesalahan kerja, dan menyebabkan kecelakaan kerja. Selain itu, ditemukan bahwa produktivitas yang hilang akibat *presenteeism* lebih besar dibandingkan saat benar-benar cuti sakit, yaitu kerugian akibat adanya *presenteeism* sebesar 53%, sedangkan cuti kerja dengan digantikan pekerja lain sebesar 47% (Bernfort dkk., 2021).

*Presenteeism* tidak hanya berdampak pada produktivitas karyawan tetapi juga berdampak pada organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fernando dkk. (2017), ditemukan bahwa kerugian produktivitas terbesar berasal dari *presenteeism*

dengan sebesar 62%. Temuan ini menunjukkan bahwa kehadiran karyawan di tempat kerja tanpa produktivitas optimal dapat menimbulkan dampak jangka panjang terhadap perusahaan. Oleh karena itu, *presenteeism* merupakan salah satu isu yang perlu ditangani di bidang kesehatan kerja.

Berdasarkan data perusahaan yang diperoleh melalui wawancara pihak HRD, diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan produksi di PT X dalam beberapa periode terakhir cenderung relatif stabil dan berada dalam kategori normal dalam memenuhi permintaan pasar. Meskipun demikian, stabilitas produktivitas secara keseluruhan tidak serta-merta mencerminkan kondisi psikologis karyawan. *Presenteeism* seringkali tidak langsung terdeteksi melalui indikator kuantitatif, melainkan dapat berkaitan dengan kondisi kesehatan, kelelahan, dan tekanan psikologis. Selain itu, tingkat produktivitas yang cenderung stabil ini juga didukung oleh penerapan otomatisasi mesin di PT X. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pramudita dkk. (2024), diketahui bahwa otomatisasi dapat meningkatkan produktivitas hingga 30%.

PT X juga memiliki kebijakan perusahaan yang memberikan *reward* bagi karyawan yang hadir secara penuh tanpa mengambil cuti maupun izin kerja. Kebijakan tersebut secara tidak langsung mendorong karyawan untuk tetap hadir bekerja meskipun berada dalam kondisi fisik yang kurang optimal. Kondisi ini semakin relevan mengingat mayoritas karyawan produksi berada pada kelompok usia yang relatif tua, yang mana secara umum memiliki kerentanan kesehatan lebih tinggi dibandingkan karyawan usia muda. Selain itu, karakteristik pekerjaan di bagian produksi juga memiliki risiko kesehatan tersendiri. Proses produksi serbuk minuman menyebabkan paparan partikel halus di lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan, baik

ringan ataupun berat, apabila terpapar secara terus menerus. Situasi tersebut membuka peluang terjadinya *presenteeism* bagi karyawan.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Kwon (2020), ditemukan bahwa tingkat *presenteeism* di Denmark sebesar 63,0%, Luxembourg sebesar 62,2% dan United Kingdom sebesar 61,2%. Sementara itu, prevalensi *sick presenteeism* di Indonesia adalah 26,1% dari 590 pekerja sektor formal, termasuk sektor kesehatan, pendidikan, industri, dan sebagainya (Sidharta dkk., 2025). Hal ini dipengaruhi oleh faktor usia, pendidikan, dan area kerja. Selain itu, budaya kerja, kondisi sektor, dan kebijakan perusahaan juga ikut berperan. Tren tersebut cukup mengkhawatirkan dan mengindikasikan bahwa *presenteeism* merupakan fenomena, baik global maupun nasional yang cukup signifikan.

Tingginya prevalensi *presenteeism* menimbulkan sejumlah pertanyaan, terutama terkait faktor-faktor yang melatarbelakangi kemunculannya. Berdasarkan beberapa penelitian, ditemukan bahwa *presenteeism* disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor individu, faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, faktor perusahaan, dan *job insecurity* (Cho dkk., 2016; Nair dkk., 2020; Sharkawi, 2021; Sidharta dkk., 2025; Van Waeyenberg, 2024; Wee dkk., 2019). Faktor individu meliputi kesehatan yang buruk, penyakit akut, tingkat usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan sosial-ekonomi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim dkk. (2020) pada karyawan di Korea Selatan menemukan *presenteeism* lebih ditemukan pada karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan. Sementara itu, faktor yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi, beban kerja yang tinggi dan tugas yang menuntut peran besar (*high role demands*). Selanjutnya, faktor perusahaan meliputi kebijakan perusahaan yang membatasi izin sakit dan budaya kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sidharta dkk., 2025), budaya kerja di Indonesia, seperti menjaga hubungan baik dengan atasan

dan rekan kerja, serta menghindari konflik, membuat karyawan enggan untuk mengambil cuti. Selanjutnya, rasa takut akan status pekerjaan atau *job insecurity*. Karyawan cenderung enggan menambah jumlah ketidakhadiran yang dapat menjadi faktor risiko bagi keberlangsungan pekerjaannya (Johns, 2010).

De Witte (2005) menjelaskan bahwa *job insecurity* diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap ketidakpastian dan ancaman kehilangan pekerjaan serta status pekerjaan. Ketidakpastian mengenai pekerjaan ini dapat menyebabkan rasa tidak berdaya dan mempengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti meningkatkan rasa stres. Selain itu, ketidakpastian tersebut seringkali membuat karyawan untuk tampil lebih loyal dan berdedikasi sehingga cenderung memaksakan kehadiran untuk menunjukkan performa dan mempertahankan pekerjaannya.

*Job insecurity* sendiri dibagi menjadi dua hal, yaitu *job insecurity quantitative* dan *job insecurity qualitative* (Hellgren dkk., 1999). *Job insecurity quantitative* merujuk pada kekhawatiran akan kehilangan pekerjaannya di masa mendatang, seperti karyawan merasa khawatir akan posisinya karena adanya otomatisasi mesin. Sementara itu, *job insecurity qualitative* merujuk pada kekhawatiran akan kualitas hubungannya, seperti kurangnya peluang karir, perkembangan gaji yang menurun, dan memburuknya kondisi kerja. Dengan demikian, kedua hal tersebut tidak hanya memengaruhi kondisi pekerjaan secara objektif, tetapi juga menimbulkan ketegangan psikologis.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, diketahui PT X bergerak di sektor industri manufaktur, yang mana sektor industri ini berfokus pada proses barang dalam skala besar dengan sistem kerja yang terstruktur dan terstandarisasi serta struktur organisasi yang hierarkis. Struktur organisasi yang hierarkis ini membuat jumlah posisi dengan jenjang karier lebih tinggi relatif terbatas. Ditemukan bahwa

peluang untuk mendapatkan promosi pada karyawan departemen produksi PT X masih tergolong sedikit, sehingga sebagian karyawan merasa perkembangan karirnya terhambat. Kemudian, proses produksi di PT X sangat bergantung pada permintaan pasar, sehingga pada saat permintaan menurun, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan juga ikut berkurang dan perusahaan pernah meliburkan karyawan dalam kurun waktu seminggu. Hal tersebut juga menimbulkan kekhawatiran di kalangan karyawan mengenai kestabilan pekerjaan mereka.

Individu dengan *high job insecurity* cenderung mengalami bekerja secara berlebihan (*working excessively*), depresi, stres, dan mengalami kecemasan di tempat kerja (*workplace anxiety*) (Finstad dkk., 2024; Pratama dkk., 2025; Sultana dkk., 2022). Kondisi terdesebut menunjukkan bahwa *job insecurity* berperan sebagai stresor psikologis yang signifikan. Sejalan dengan De Witte dkk. (2016), ketidakamanan kerja berkaitan dengan meningkatnya *burnout*, khususnya *emotional exhaustion*, serta *job strain* berupa kecemasan dan *distress* kerja. Hal tersebut pada akhirnya dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan perilaku kerja. Sementara itu, Individu dengan *low job insecurity* merasa lebih aman terhadap status dan posisinya di tempat kerja. Kondisi tersebut membuat karyawan memperoleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarganya (*work life balance*), sehingga dapat meningkatkan perasaan stabilitas, motivasi kerja, keamanan, efisiensi, produktivitas, dan dukungan (Castro-Castañeda dkk., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Schmidt dan Pförtner (2020) di Jerman, menemukan bahwa *job insecurity* atau rasa tidak aman akan pekerjaannya berhubungan dengan risiko lebih tinggi terjadinya *presenteeism*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak aman dengan pekerjaannya akan cenderung tetap bekerja

meskipun sedang dalam kondisi sakit. Hal ini juga didukung oleh studi Latifah dan Hendarsjah (2023) pada karyawan hotel di Surakarta, bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang signifikan dengan *presenteeism*. Artinya, karyawan yang memiliki *job insecurity* atau merasa pekerjaannya tidak aman, mereka akan tetap masuk bekerja meskipun sakit untuk menunjukkan loyalitas dan komitemennya.

Studi yang dilakukan oleh Kim dkk. (2020) pada karyawan di Korea Selatan menemukan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *presenteeism*. Karyawan yang merasa tidak aman akan pekerjaannya, akan cenderung memilih hadir saat sakit dibandingkan mengambil cuti karena takut akan kehilangan pekerjaannya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Abd El-Majeed dkk. (2025) pada karyawan agensi travel dan hotel bintang lima di Greater Cairo, di mana karyawan yang mengalami *job insecurity* akan cenderung tetap masuk kerja meskipun dalam kondisi sakit (*presenteeism*) karena takut akan kehilangan pekerjaan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil temuan Sharkawi (2021) mengenai hubungan antara *job insecurity* dan *presenteeism* memperkuat dugaan bahwa *job insecurity* mendorong karyawan untuk melakukan *presenteeism*. Artinya, karyawan yang merasa pekerjaannya tidak aman cenderung tetap hadir di tempat kerja meskipun mungkin tidak produktif, karena takut kehilangan pekerjaan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa karyawan merasa keamanan pekerjaan mereka terancam karena adanya ancaman *downsizing* dan restrukturisasi, sehingga mereka fokus pada kehadiran fisik di kantor sebagai strategi untuk menjaga pekerjaan, bahkan jika tidak sepenuhnya produktif. Sementara itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Zhang dkk. (2020), ditemukan bahwa karyawan yang merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya (*job insecurity*), mereka akan cenderung tetap bekerja meskipun sedang sakit untuk mempertahankan pekerjaannya.

Hal tersebut apabila dilakukan secara terus-menerus oleh karyawan dapat menimbulkan penumpukan emosi negatif dan menjadi *emotional exhaustion*.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job insecurity* dengan *presenteeism* berhubungan positif. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Li (2023) pada karyawan di Shenzhen atau Dongguan, China, pada saat karyawan kembali bekerja setelah *work from home* (WFH) selama pandemi dan beberapa perusahaan mengalami *career freeze* (karyawan mengalami *job insecurity* dalam jangka panjang), menunjukkan hasil yang berbeda. Pada studi tersebut ditemukan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan *presenteeism*. Artinya, karyawan yang merasa pekerjaannya tidak aman justru cenderung kurang hadir walau harus bekerja.

Berdasarkan penelitian yang sudah ada, beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *job insecurity* dan *presenteeism*, tetapi masih terdapat hasil yang tidak konsisten. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *presenteeism*, yaitu tingginya *job insecurity* mendorong karyawan melakukan *presenteeism*, tetap hadir bekerja meskipun tidak dalam kondisi yang optimal. Sementara itu, penelitian lain menunjukkan hubungan yang tidak signifikan, yaitu *job insecurity* tidak mendorong karyawan untuk melakukan *presenteeism*. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu ditelaah lebih lanjut.

Penelitian terdahulu terkait hubungan *job insecurity* dan *presenteeism* telah banyak dilakukan di sektor perhotelan dan kesehatan, sementara pada sektor manufaktur, khususnya di Indonesia, masih terbatas. Pada sektor manufaktur, terutama di bagian produksi, karyawan seringkali dibayang-bayangi rasa takut akan ancaman posisi pekerjaannya. Hal ini karena sebagian besar pekerjaan mereka bersifat manual, rutin, dan

erat kaitannya dengan mesin. Selain itu, karakteristik pekerjaan yang berbasis target harian dan sistem kerja di lini produksi yang bersifat saling bergantung. Kondisi tersebut membuat karyawan produksi tetap hadir bekerja meskipun tidak dalam kondisi yang bugar, karena adanya perasaan terancam pada pekerjaannya dan rasa ingin menunjukkan performa untuk mempertahankan pekerjaannya. Jika fenomena *presenteeism* ini dibiarkan, maka potensi penurunan produktivitas, permasalahan kesehatan dan permasalahan lainnya menjadi semakin besar. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara *job insecurity* dan *presenteeism* pada karyawan departemen produksi di PT X.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, dapat didapatkan rumusan masalah yaitu, “apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *presenteeism* pada karyawan departemen produksi di PT X?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Studi ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *job insecurity* dan *presenteeism* pada karyawan departemen produksi di PT X.

## **D. Manfaat penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu psikologi, khususnya di bidang industri dan organisasi, serta memperkaya kajian dan referensi terkait dengan *job insecurity* dan *presenteeism* di Indonesia.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi mengenai pentingnya menjaga kondisi fisik dan psikologis selama bekerja. Melalui informasi terkait hubungan antara *job insecurity* dan *presenteeism*, karyawan dapat lebih menyadari bahwa bekerja dalam kondisi Kesehatan yang kurang optimal tidak selalu berdampak positif, baik bagi produktivitas maupun kualitas kerja.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan oleh pihak perusahaan untuk memahami hubungan antara *job insecurity* dan *presenteeism*. Informasi ini dapat digunakan perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu meminimalkan munculnya perilaku *presenteeism* sekaligus mengurangi persepsi ketidakamanan kerja di kalangan karyawan.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi acuan referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas variabel serupa, yaitu *job insecurity* dan *presenteeism*. Hasil penelitian ini juga dapat membuka peluang untuk mengeksplorasi variabel lain yang secara teoritis berhubungan.