

PERAN MEDIASI DARI *PRESENTEEISM* DAN *WORKAHOLISM* DALAM PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *EMOTIONAL EXHAUSTION*

Nandita Nury Latifah ^{1*)} & Hidajat Hendarsjah ²⁾

^{1,2} Universitas Sebelas Maret

*Corresponding Author

email: nandita.24@student.uns.ac.id

Abstract

The existence of a pandemic and government policies that require everyone to stay indoors has caused tourism, including hotels, to experience a decline in visitors. As a result, many of these hotels had to close and lay off the work of some of their employees. This causes the emergence of job insecurity among employees who are still working. Then many employees try to keep their jobs by practicing presenteeism and workaholism. However, this behavior will result in emotional exhaustion. This study aims to analyze the mediating role of presenteeism and workaholism in the relationship between job insecurity and emotional exhaustion. This study used 103 respondents by taking respondents from hotel employees in Surakarta. Data analysis was carried out using the PLS (Partial Least Square) method with the smartPLS 4 program. Based on the results of the analysis it was concluded that job insecurity has a positive relationship with emotional exhaustion, presenteeism and workaholism are positive in the role of mediating the relationship between job insecurity and emotional exhaustion.

Keywords: *Job insecurity, Emotional exhaustion, Presenteeism, Workaholism*

1. PENDAHULUAN

Wabah virus Covid-19 banyak memberikan perubahan pada dunia, di Indonesia sendiri banyak bisnis pariwisata yang harus ditutup akibat adanya kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dari pemerintah Indonesia yang mulai berlaku pada awal tahun 2021. Berdasarkan laporan dari Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) terdapat 1.504 hotel yang harus ditutup (Sandi, 2020). Badan Pusat Statistik Indonesia juga melaporkan terjadi penurunan tingkat pengunjung dari tahun 2019 berjumlah 47,06% menjadi 31,98% di tahun 2021 di Kota Surakarta (Badan Pusat Statistik Kota Surakarta, 2021).

Penutupan hotel dan penurunan pengunjung mengakibatkan banyak karyawan yang kehilangan pekerjaannya, sehingga karyawan yang masih bekerja menjadi takut karena merasa pekerjaannya bisa saja sewaktu-waktu hilang. *Job insecurity* atau rasa takut kehilangan pekerjaan yang berakibat pada kesehatan mental dari karyawan itu sendiri yaitu memicu stress dan peningkatan *emotional exhaustion* (Akgunduz & Eryilmaz, 2018).

Menurut Teori *Conservation of Resources* (COR) seseorang yang pekerjaannya terancam, berusaha untuk melakukan pekerjaan secara maksimal agar dapat mempertahankan pekerjaannya (Hobfoll, 1989). Salah satunya dengan cara terus bekerja meskipun dalam keadaan sakit (*Presenteeism*) yang dapat

menimbulkan bahaya bagi kesehatan fisik dan mental dari karyawan yang melakukannya (Kivimäki et al., 2005; Taloyan et al., 2012). Selain itu, mereka juga dapat perilaku *workaholism*, dimana seseorang akan mengorbankan kehidupan sosial dan pribadinya untuk bekerja (NG et al., 2007). Kedua perilaku ini dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi pada diri seseorang dimana beban yang berlebihan dan stres berkelanjutan pada akhirnya akan mengurangi efisiensi kerja yang menyebabkan kerusakan mental dan fisik dan terjadi *emotional exhaustion* (Shimazu & Schaufeli, 2009).

Effort-Recovery Theory (ERT) yang menjelaskan bagaimana stress harian yang berkepanjangan atau berulang ditempat kerja dapat mempengaruhi kesehatan jika tidak diimbangi dengan pemulihan dan waktu istirahat yang memadai (Zhang et al., 2020). Penelitian Yildirim, et al. (2014), mengungkapkan bahwa perilaku *presenteeism* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *emotional exhaustion* karyawan akibat adanya akumulasi beban baik fisik maupun mental (Yildirim et al., 2014). Penelitian dengan variabel *workaholism* juga menunjukkan hasil yang sama, bahwa *workaholism* berpengaruh secara positif dengan *emotional exhaustion* akibat adanya gangguan pemulihan (Clark et al., 2016).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian kepada karyawan hotel yang secara langsung terdampak pandemic covid-19 untuk mengetahui pengaruh antara *Job insecurity* dengan *Emotional exhaustion*, dan peran mediasi *presenteeism* dan *workaholism* pada pengaruh keduanya.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Job insecurity adalah ketakutan yang dirasakan oleh karyawan yang pekerjaannya terancam hilang (Grunberg

et al., 2006). Menurut Thompson et al., (2017) *job insecurity* dapat memicu stres kerja yang dapat menimbulkan masalah kesehatan fisik dan psikologis, reaksi dan sikap negatif, depresi dan tekanan psikologis, serta gangguan fungsi (Thompson et al., 2017). Pada penelitian Kerse, et al. (2018), karyawan yang bekerja dibawah persepsi *job insecurity* menunjukkan tingkat emosi yang relatif lebih tinggi seperti stres dan kelelahan dibandingkan karyawan lain (Kerse et al., 2018).

Perilaku *presenteeism* adalah perilaku karyawan yang tetap masuk untuk bekerja walaupun merasa tidak enak badan dan harus cuti sakit (Aronsson et al., 2000). Seringkali karyawan melakukan perilaku *presenteeism* untuk mempertahankan posisi pekerjaan dan meningkatkan stabilitas pekerjaan (Simpson, 1998). Pada penelitian Bierla, et al. (2013), menunjukkan bahwa perilaku *presenteeism* dianggap sebagai strategi yang efektif untuk mengurangi *job insecurity* karena dapat menunjukkan loyalitas dan komitmen mereka kepada organisasi (Bierla et al., 2013). Namun, adanya perilaku *presenteeism* menyebabkan karyawan tidak dapat memulihkan kesehatannya secara sempurna dan menimbulkan kelelahan yang berkepanjangan (Sonnentag et al., 2012).

Workaholism adalah keadaan dimana seorang individu membatasi kehidupan pribadinya demi pekerjaan (Porter, 2001). Kim et al., (2019) menyatakan adanya kemungkinan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja lebih keras agar tetap bekerja (Kim et al., 2019). *Workaholism* dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi pada diri seseorang dimana beban yang berlebihan dan stres berkelanjutan pada akhirnya dapat mengurangi efisiensi kerja yang menyebabkan kerusakan mental dan fisik (Shimazu & Schaufeli, 2009).

Effort-Recovery Theory menjelaskan mengenai aspek psikologis dari beban kerja. Menurut (Zhang *et al.*, 2020) beban kerja adalah respons fisiologis, perilaku, dan subjektif yang mengganggu keseimbangan fisiologis tertentu karena adanya tuntutan kinerja tugas dan pengaruh lingkungan (Zhang *et al.*, 2020). Sesuai teori tersebut, kebutuhan untuk pemulihan memerlukan proses pengisian kembali sumberdaya pribadi yang digunakan seperti energi fisik (Geurts & Sonnentag, 2006). Proses pemulihan ini dilakukan untuk mencegah kelelahan dan untuk mengisi ulang sumberdaya yang digunakan untuk hari berikutnya (Zhang *et al.*, 2020).

Emotional exhaustion akan terjadi ketika seseorang mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosi yang diakibatkan oleh pekerjaan yang ekstrim atau tuntutan pribadi (Maslach & Leiter, 2008). *Emotional exhaustion* yang dirasakan oleh karyawan dapat berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja, kinerja pekerjaan, dan komitmen organisasi, serta meningkatkan niat untuk pindah (Rathi & Lee, 2016). Menurut teori *Conservation of Resources (COR)* individu berusaha untuk mendapatkan, mempertahankan, dan melindungi apa yang mereka hargai serta meminimalkan ancaman kehilangan hal tersebut (Hobfoll, 1989). Berdasarkan teori tersebut, seseorang bisa mengalami *emotional exhaustion* ketika merasakan ancaman untuk kehilangan hal yang mereka hargai, atau sudah benar-benar kehilangan hal tersebut, atau tidak dapat memperoleh hal tersebut setelah adanya usaha untuk memperolehnya (Hobfoll *et al.*, 2018).

Sesuai dengan teori COR bahwa seseorang termotivasi untuk mempertahankan sumberdaya yang dimilikinya saat ini ketika ada ancaman untuk kehilangan sumberdaya tersebut sehingga ketakutan (*job insecurity*) ini memicu adanya usaha ekstrim berupa

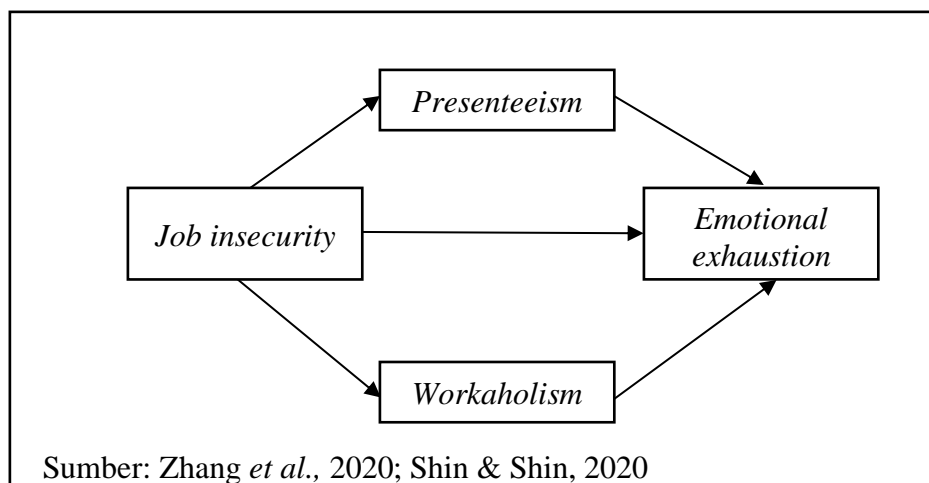
perilaku *presenteeism* dan *workaholism* agar karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya (Shin & Shin, 2020; Zhang *et al.*, 2020). Sesuai teori ERT seseorang yang telah mengeluarkan sumberdaya harus diimbangi dengan masa pemulihan yang memadai (Zhang *et al.*, 2020). Namun, karyawan yang terancam untuk kehilangan pekerjaan akan mempersingkat masa pemulihan sehingga dapat menyebabkan adanya *emotional exhaustion* (Zhang *et al.*, 2020).

Job insecurity akan menjadi beban emosional dari karyawan tersebut. Jika keadaan ini berlangsung lama maka akan menimbulkan *emotional exhaustion* (Thompson *et al.*, 2017). Menurut penelitian Kerse *et al.*, (2018) dan Lauren *et al.*, (2016), karyawan yang mengalami *job insecurity* akan menunjukkan tingkat emosi negatif yang lebih tinggi seperti stress dan kelelahan dibandingkan rekan mereka yang tidak mengalami ancaman (Kerse *et al.*, 2018; Lauren *et al.*, 2016).

H1. *Job insecurity* berpengaruh secara positif dengan *emotional exhaustion*.

Presenteeism adalah perilaku karyawan untuk tetap masuk kerja walaupun tubuh sedang dalam keadaan sakit (Taloyan *et al.*, 2012). Perilaku *presenteeism* disebabkan adanya ketakutan kehilangan pekerjaan jika tidak masuk bekerja akibat sakit yang dialami karyawan. Perilaku *presenteeism* yang dilakukan secara terus menerus dapat menimbulkan perasaan lelah yang menumpuk dan menjadi *emotional exhaustion* (Zhang *et al.*, 2020). Perilaku ini dapat menghubungkan antara *job insecurity* dengan *emotional exhaustion*.

H2. *Presenteeism* memediasi pengaruh antara *job insecurity* dan *emotional exhaustion*



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Workaholism adalah keadaan dimana seorang individu membatasi kehidupan pribadinya demi pekerjaan (Porter, 2001). Penelitian (Shin & Shin, 2020) menyimpulkan seseorang yang pekerjaannya terancam akan mendorong sikap *workaholism* karena semakin besar *job insecurity* yang dirasakan maka mereka meningkatkan beban kerja mereka agar dianggap sebagai aset berharga oleh manajer sehingga mereka dapat terhindar dari resiko pemecatan (Shin & Shin, 2020). Menurut ERT, beban kerja yang tinggi dapat memicu ketegangan dan menyebabkan konsekuensi negatif pada kesehatan karena adanya gangguan pemulihan dan berakhir *emotional exhaustion* (Zhang *et al.*, 2020).

H3. *Workaholism* memediasi pengaruh *Job insecurity* dengan *emotional exhaustion*

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode studi cross section, yaitu suatu penelitian yang mempelajari dinamika hubungan atau pengaruh antara berbagai faktor risiko dengan efek serta menggunakan suatu pendekatan pengumpulan data atau observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam satu kali waktu.

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan hotel di Kota Surakarta yang dipilih menggunakan Teknik sampling Cluster Random Sampling, dimana hotel yang dianggap sebagai cluster dipilih secara acak dan karyawan yang ada dalam hotel tersebut dijadikan sampel. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 103 orang.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang didapatkan langsung dari responden oleh peneliti. Data tersebut diperoleh dari hasil survei menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pilihan jawaban skala Likert 5 point, dimana angka 1 menyatakan “sangat tidak setuju”, angka 2 menyatakan “tidak setuju”, angka 3 menyatakan “kurang setuju”, angka 4 menyatakan “setuju” dan angka 5 menyatakan “sangat setuju”.

Job insecurity diukur menggunakan 4 item pernyataan dari penelitian Witte, (1999) dengan pernyataan “Kemungkinan Saya akan segera kehilangan pekerjaan Saya”, “Saya takut tidak dapat mempertahankan pekerjaan saya”, “Saya merasa tidak aman dengan masa depan

pekerjaan saya”, “Saya pikir saya akan kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat” (Witte, 1999). *Emotional exhaustion* diukur menggunakan 4 item pernyataan dari penelitian Maslach & Jackson, (1981) dan dimodifikasi oleh Kim et al., (2019) dengan pernyataan: “Saya merasa lelah secara emosional dengan kehidupan saya”, “Saya merasa lelah ketika pulang kerumah setelah bekerja”, “Saya merasa lelah ketika bangun dipagi hari dan harus bekerja:”, “Saya merasa tegang ketika saya berpikir untuk melakukan tugas yang diberikan kepada saya”(Kim et al., 2019; Maslach & Jackson, 1981).

Perilaku *Presenteeism* diukur dengan 2 item pernyataan dari penelitian Lu et al., (2013) dengan pernyataan: “Meskipun saya merasa sakit, saya tetap memaksakan diri untuk pergi bekerja” dan “Meskipun saya memiliki gejala fisik seperti sakit kepala, demam, atau sakit punggung, saya masih memaksakan diri untuk pergi bekerja”(Lu et al., 2013). Perilaku *Workaholism* diukur menggunakan 4 item pertanyaan dari penelitian Porter, (2001) dan dimodifikasi oleh (Kim et al., 2019) dengan pernyataan: “Topik percakapan saya selalu tentang perusahaan, termasuk saat istirahat”, “Saya tidak keberatan bekerja berjam-jam di perusahaan saya”, “Saya takut gagal jika saya tidak bekerja keras”, “Saya memikirkan perusahaan saya sepanjang hari”(Kim et al., 2019).

Penelitian ini menggunakan Smart PLS 4 untuk menganalisis data. Analisis validitas dalam penelitian ini menggunakan faktor loading dan Average Variance Extracted (AVE). Koefisien alfa atau cronbach’s alpha dan Homogeneity Reliability Analysis digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian. Struktural atau inner model dapat diukur dengan melihat nilai R-Square model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam

model. Analisis hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai T-tabel dengan T-statistik menggunakan software Smart PLS. Jika T-statistik lebih tinggi dibandingkan nilai T-tabel, artinya hipotesis penelitian didukung atau diterima. Namun, Jika T-statistik lebih rendah dibandingkan nilai T-tabel, artinya hipotesis penelitian ditolak.

4. HASIL

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Variabel	Frekuensi	Persentase
JABATAN		
Front desk agent	19	18,4
House Keeping	55	53,4
Porter	8	7,8
Purchasing	12	11,7
Resepsionis	9	8,7
LAMA BEKERJA		
kurang dari 1 tahun	31	30,1
1-3 tahun	37	35,9
lebih dari 3 tahun	35	34,0
USIA		
kurang dari 25 tahun	41	39,8
25-30 tahun	49	47,6
diatas 30 tahun	13	12,6
PENDIDIKAN TERAKHIR		
SMA	70	68,0
Diploma	14	13,6
Sarjana	19	18,4

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa jabatan yang mendominasi pada penelitian ini adalah house keeping. Kemudian, rentang waktu lama bekerja di dominasi oleh karyawan yang telah bekerja di hotel 1-3 tahun. Usia karyawan yang mendominasi adalah sekitar 25 sampai 30 tahun. Terakhir, Pendidikan terakhir dari karyawan yang diteliti didominasi oleh karyawan yang lulus SMA.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau cronbach's alpha dan composite reliability dengan nilai masing-masing lebih besar dari 0,6 dan 0,7. Sedangkan, Uji Validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrument melakukan fungsi dalam pengukuran. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan factor loading dan Average Variance Extracted (AVE) dengan ketentuan nilai masing-masing diatas 0,5.

Tabel 2. Uji Reliabilitas dan Validitas

Factor Loading	Standar Deviasi	P-Value	Cronbach's α	CR	AVE
<i>Job insecurity</i>			0.949	0.963	0.868
J11	0.911	0.016	0.000		
J12	0.951	0.011	0.000		
J13	0.930	0.016	0.000		
J14	0.934	0.012	0.000		
<i>Presenteeism</i>			0.846	0.929	0.867
P1	0.928	0.013	0.000		
P2	0.934	0.013	0.000		
<i>Workaholism</i>			0.902	0.931	0.772
W1	0.884	0.020	0.000		
W2	0.905	0.020	0.000		
W3	0.860	0.025	0.000		
W4	0.866	0.026	0.000		
<i>Emotional exhaustion</i>			0.911	0.938	0.791
EE1	0.820	0.039	0.000		
EE2	0.933	0.009	0.000		
EE3	0.911	0.016	0.000		
EE4	0.890	0.016	0.000		

Pada tabel 2 menunjukkan hasil seluruh uji reliabilitas dan validitas. Nilai cronbach's alpha dan composite reliability pada penelitian ini masing-masing lebih besar dari 0,6 dan 0,7, yang artinya alat pengukuran reliabel untuk digunakan. Nilai factor loading dan nilai AVE pada penelitian ini lebih dari 0,5 yang artinya seluruh instrument dinyatakan valid.

Pada penelitian ini, analisis kesesuaian model (SEM) dilakukan dengan uji Discriminant validity, dimana tujuan dari validitas diskriminan adalah untuk memastikan bahwa konstruk-konstruk yang diukur oleh indikator-indikator atau item-item tertentu benar-benar berbeda atau tidak terlalu berkorelasi satu sama lain.

Tabel 3. Uji Kesesuaian Model

	EE	JI	P	W
EE				
JI	0.660			
P	0.822	0.748		
W	0.891	0.614	0.786	

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Original sample	Standard deviation	T statistics	P values	Status hipotesis
JI -> EE	0.618	0.075	8.236	0.000	Diterima
JI -> P -> EE	0.169	0.073	2.303	0.021	Diterima
JI -> W -> EE	0.321	0.060	5.318	0.000	Diterima

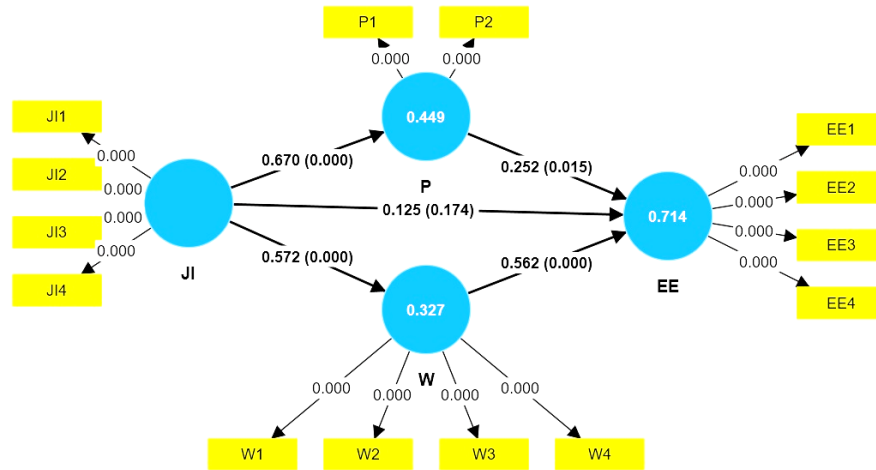
Pada tabel 4 menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan antara *job insecurity* dengan *emotional exhaustion* dengan nilai sebesar 0,618 dan dan p-value 0.000 yang artinya hipotesis 1 diterima. Uji tidak langsung dengan mediator *presenteeism* pada pengaruh *job insecurity* dengan *emotional exhaustion* sebesar 0.169 dengan p-value 0,021 yang artinya hipotesis 2 diterima. Terakhir, hasil uji tidak langsung pada pengaruh *job insecurity* dan *emotional exhaustion* dengan mediator *workaholism* memiliki nilai sebesar 0.321 dengan p—value sebesar 0,000 yang artinya hipotesis 3 diterima.

5. PEMBAHASAN

Penelitian membuktikan menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan antara *job insecurity* dengan *emotional exhaustion* dengan nilai sebesar 0,618 dan dan p-value 0.000. Sesuai dengan teori COR dimana kehilangan pekerjaan menjadikan karyawan termotivasi dan bekerja lebih giat untuk mempertahankan pekerjaan tersebut, sehingga berakibat pada tekanan psikologi dan memicu stress. Penelitian dari Kerse et al., (2018); Lauren et al., (2016) mengatakan bahwa karyawan yang terancam kehilangan pekerjaan menunjukkan tingkat kelelahan emosi

yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengalami ancaman

sempurna dan menimbulkan kelelahan yang berkepanjangan (Sonnentag et al.,



Gambar 2. Bootstrapping Test

(Kerse et al., 2018; Lauren et al., 2016). Kelelahan emosi ini terjadi karena pekerjaan yang dilakukan secara maksimal harus diimbangi dengan adanya pemulihan yang sepadan. Namun, apabila tidak dilakukan masa pemulihan yang cukup maka berdampak pada kesehatan fisik dan mental sesuai dengan teori ERT (Geurts & Sonnentag, 2006). Menurut penelitian dari Chen & Eyoun, (2021) menyatakan bahwa *emotional exhaustion* dapat terjadi ketika seseorang mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental yang diakibatkan oleh pekerjaan (Chen & Eyoun, 2021).

Hasil uji tidak langsung dengan mediator *presenteeism* pada pengaruh *job insecurity* dengan *emotional exhaustion* sebesar 0.169 dengan p-value 0,021. Artinya, pada penelitian ini *presenteeism* memiliki peran mediasi pada pengaruh *job insecurity* dengan *emotional exhaustion*. Hal ini disebabkan perilaku *presenteeism* dianggap sebagai strategi yang efektif untuk mengurangi *job insecurity* karena dapat menunjukkan loyalitas dan komitmen mereka kepada organisasi (Bierla et al., 2013). Perilaku *presenteeism* menyebabkan karyawan tidak dapat memulihkan kesehatannya secara

2012). Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Zhang, *et al* (2020) dimana *presenteeism* dilakukan akibat adanya ketakutan seseorang yang terancam kehilangan pekerjaan sehingga karyawan tetap bekerja walaupun merasa sakit agar dapat mempertahankan pekerjaannya, namun *presenteeism* yang dilakukan secara terus-menerus dapat menimbulkan penumpukan emosi negative dan menjadi *emotional exhaustion* (Zhang et al., 2020).

Uji tidak langsung pada pengaruh *job insecurity* dan *emotional exhaustion* dengan mediator *workaholism* memiliki nilai sebesar 0.321 dengan p—value sebesar 0,000. Artinya, terdapat peran mediasi dari *workaholism* pada pengaruh *job insecurity* dan *emotional exhaustion*. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shin & Shin, (2020) menyimpulkan bahwa seseorang yang pekerjaannya terancam mendorong sikap *workaholism* karena semakin besar *job insecurity* yang dirasakan maka mereka meningkatkan beban kerja mereka agar dianggap sebagai aset berharga oleh manajer sehingga mereka dapat terhindar dari resiko pemecatan (Shin & Shin, 2020). Clark *et al.*, (2016) menyatakan bahwa *workaholism* berpengaruh secara positif

dengan kelelahan emotional akibat adanya gangguan pemulihan (Clark et al., 2016).

6. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN

Penelitian ini menekankan pada adanya peran mediasi dari *presenteeism* dan *workaholism* pada pengaruh antara *job insecurity* dengan *emotional exhaustion*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara *job insecurity* dengan *presenteeism* dan *workaholism* yang artinya *job insecurity* mengakibatkan karyawan melakukan *presenteeism* dan *workaholism* untuk mempertahankan pekerjaannya. Perilaku *presenteeism* dan *workaholism* yang dilakukan secara terus menerus akan berakibat pada munculnya *emotional exhaustion* sehingga dalam penelitian ini pengaruh *presenteeism* dan *workaholism* adalah positif.

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah hasil penelitian berkontribusi untuk mengungkapkan adanya mediator baru yang dapat memperkuat pengaruh *job insecurity* dan *emotional exhaustion* yaitu perilaku *workaholism*. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya literatur *presenteeism* dan *workaholism* yang sering terjadi di Indonesia namun jarang diteliti. Terakhir, hasil penelitian ini juga memperkuat teori COR dan ERT.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peran mediasi dari *presenteeism* dan *workaholism* pada pengaruh *job insecurity* dan *emotional exhaustion*, sehingga pemerintah dan pemangku kepentingan di organisasi dapat mempertimbangkan kebijakan yang dijalankan di organisasi tersebut untuk mencegah adanya perilaku *presenteeism* dan *workaholism* yang berakibat pada kesehatan emosi para karyawan. Selain itu, perlu adanya dukungan dari organisasi agar karyawan tidak merasa ketakutan dan

terbebani dengan adanya isu-isu pemutusan kerja secara sepihak.

Batasan pada penelitian ini adalah jumlah sampel yang terbatas sehingga untuk penelitian mendatang jumlah sampel dapat dilakukan lebih banyak. Penelitian kedepan juga dapat dilakukan di kota-kota wisata yang memiliki banyak hotel dan terpengaruh dengan adanya pandemic dan kebijakan pemerintah seperti PPKM. Selain itu penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada perusahaan *outsourcing* dimana pergantian karyawan cepat terjadi akibat tingginya standar penilaian karyawan yang dilakukan. Batasan penelitian yang selanjutnya adalah pengambilan sumber data tunggal yang bersifat subjektif karena karyawan menilai keadaannya sendiri. Penelitian selanjutnya perlu melakukan pengumpulan data yang dikombinasi, misalnya dengan catatan kehadiran dan lain-lain.

7. REFERENSI

- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68(March 2017), 41–49. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.010>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502–509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Badan Pusat Statistik Kota Surakarta. (2021). *Direktori Hotel dan Akomodasi Lainnya di Kota Surakarta*. BPS Kota Surakarta.

- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536–1550. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.722120>
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94(August 2020), 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>
- Clark, M. A., Michel, J. S., & Zhdanova, L. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Geurts, S. A. E., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32(6), 482–492. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1053>
- Grunberg, L., Moore, S., & Greenberg, E. S. (2006). Manager's Reactions To Implementing Layoffs: Relationship to Health Problems and Withdrawal Behaviors. *Human Resource Management*, 45(2), 159–178. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Heriyanto, H., Lubis, L., & Siallagan, D. (2020). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Medco E dan P Indonesia Sumatera Selatan. *Eksos*, 16(2), 133–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.31573/eksos.v16i2.184>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(November 2017), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Kerse, G., Kocak, D., & Ozdemir, S. (2018). Does The Perception of Job Insecurity Bring Emotional Exhaustion The Relationship between Job Insecurity, Affective Commitment and Emotional Exhaustion. *Business and Economics Research Journal*, 9(3), 651–663. <https://doi.org/10.20409/berj.2018.129>
- Kim, J. ho, Jung, S. hye, Yang, S. yun, & Choi, H. ju. (2019). Job security and workaholism among non-permanent workers: The moderating influences of corporate culture. *Journal of Psychology in Africa*, 29(5), 443–451. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1667148>
- Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2005). Working while ill as a risk factor for serious coronary events: The whitehall II study. *American Journal of Public Health*, 95(1), 98–102. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2003.035873>
- Lauren, N., Fielding, K. S., Smith, L., & Louis, W. R. (2016). You did, so you can and you will: Self-efficacy as a

- mediator of spillover from easy to more difficult pro-environmental behaviour. *Journal of Environmental Psychology*, 48, 191–199. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2016.10.004>
- Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 406–416. <https://doi.org/10.1037/a0034331>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- NG, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension. *Journal of Orga*, 28(1), 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Porter, G. (2001). Workaholic Tendencies and the High Potential for Stress among Co-Workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147–164. <https://doi.org/10.1023/A:1009581330960>
- Rathi, N., & Lee, K. (2016). Emotional exhaustion and work attitudes: Moderating effect of personality among frontline hospitality employees. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 15(3), 231–251. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1147935>
- Sandi, F. (2020). 1.500 Hotel Tutup Dihantam Corona, Ini Daftar LENGKAPNYA. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200409165658-4-150967/1500-hotel-tutup-dihantam-corona-ini-daftar-lengkapnya>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495–502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Shin, J., & Shin, H. (2020). Impact of job insecurity on hotelworkers' workaholism and work-family conflict in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217783>
- Simpson, R. (1998). Presenteeism, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Women Managers. *British Journal of Management*, 9(SPEC. ISS.), 37–50. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.9.s1.5>
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal Relations Between Recovery and Work Engagement: The Moderating Role of Job Stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842–853. <https://doi.org/10.1037/a0028292>
- Taloyan, M., Aronsson, G., Leineweber, C., Magnusson Hanson, L., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2012). Sick Presenteeism Predicts Suboptimal Self-Rated Health and Sick Absence: A Nationally Representative Study of the Swedish Working Population.

- PLoS ONE*, 7(9), 1–8.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0044721>
- Thompson, R. R., Garfin, D. R., Holman, E. A., & Silver, R. C. (2017). Distress, Worry, and Functioning Following a Global Health Crisis: A National Study of Americans' Responses to Ebola. *Clinical Psychological Science*, 5(3), 513–521.
<https://doi.org/10.1177/2167702617692030>
- Witte, H. De. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
<https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Yildirim, M. H., Saygin, M., & Uguz, S. (2014). Effects of Presenteeism Syndrome on Employees' Burnout Levels. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 6(1), 1–10.
- Zhang, J., Wang, S., Wang, W., Shan, G., Guo, S., & Li, Y. (2020). Nurses' Job Insecurity and Emotional Exhaustion: The Mediating Effect of Presenteeism and the Moderating Effect of Supervisor Support. *Frontiers in Psychology*, 11(September), 1–9.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02239>