

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Presenteeism telah menjadi topik yang semakin penting dalam penelitian dan diskusi organisasi, seiring dengan meningkatnya kesadaran tentang kesejahteraan karyawan dan produktivitas di tempat kerja. Hal ini karena *presenteeism* dapat memiliki dampak negatif baik pada karyawan maupun pada organisasi secara keseluruhan. Istilah *presenteeism* diciptakan oleh Cary Cooper, yaitu merupakan kondisi hadirnya seseorang di tempat kerja, namun produktivitasnya menurun disebabkan karena masalah kesehatan (Cooper & Lu, 2018). *Presenteeism* dapat dibagi menjadi *presenteeism* terkait penyakit fisik dan mental, serta *presenteeism* yang tidak terkait kesakitan (psikososial). *Presenteeism* dapat dibagi menjadi *presenteeism* terkait penyakit fisik dan mental (psikologis) seperti mengalami sakit flu, migren, asam urat, maag, hipertensi, depresi, bipolar, dan sebagainya. *Presenteeism* yang tidak terkait kesakitan ini dapat disebabkan oleh konflik dalam kehidupan, konflik pada pekerjaan, stres, ataupun ketiadaan dukungan dari tempat kerja (Koopman *et al.*, 2002).

Presenteeism, atau kehadiran karyawan yang sakit atau tidak sehat di tempat kerja, dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan yang hadir dalam kondisi tidak optimal cenderung tidak dapat memberikan kinerja yang baik. Kurang fokus, lelah, atau tidak dapat berkontribusi secara efektif. Akibatnya, kualitas kerja menurun, yang dapat berdampak negatif pada produk atau layanan yang dihasilkan. Penurunan kualitas kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan pelanggan, reputasi perusahaan yang buruk, dan hilangnya peluang bisnis.

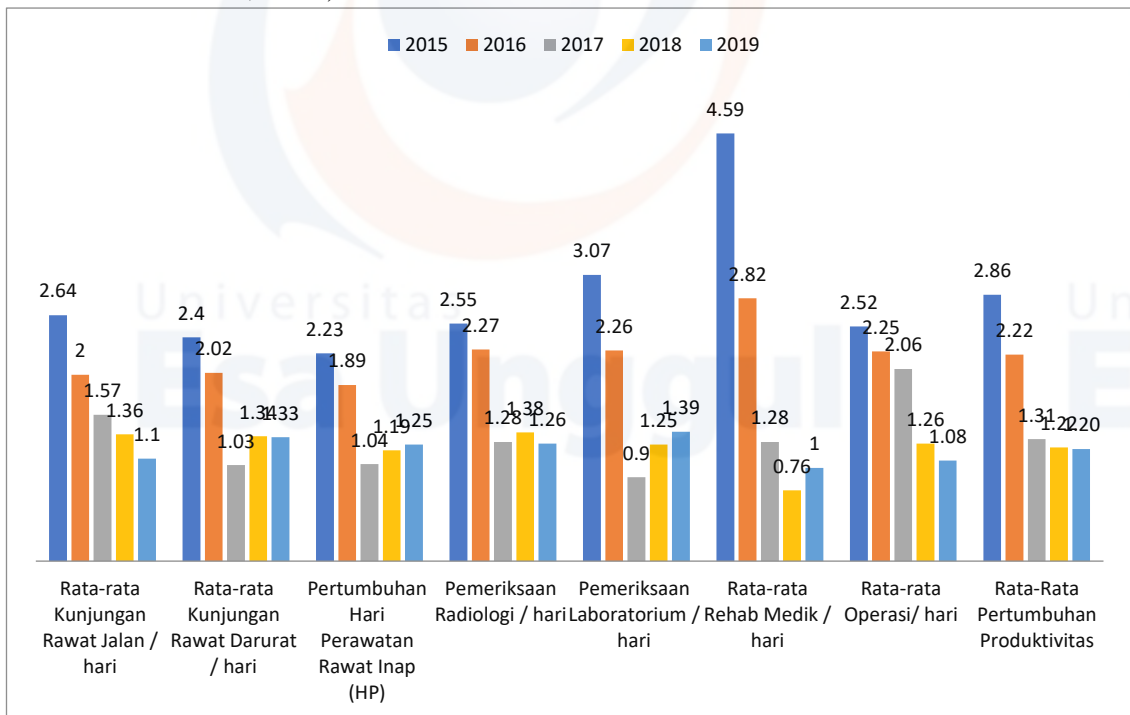
Dampak negatif dari *presenteeism* terhadap produktivitas telah menyebabkan banyak organisasi tertarik pada cara untuk mengatasi *presenteeism*. Hasil beberapa penelitian menemukan bahwa *presenteeism* mempengaruhi produktivitas karyawan yang menurun (Hwang & Jung, 2021). Selain itu, *presenteeism* juga dapat memunculkan masalah kesehatan fisik yang lebih serius (Kang & Lee, 2022), sehingga mempengaruhi kinerjanya (Yang *et al.*, 2017), yang pada akhirnya diprediksi akan memakan biaya kerugian yang tidak terlihat bagi perusahaan (Lohaus & Habermann, 2019).

Akan tetapi jika dilihat dari sudut pandang industri jasa seperti rumah sakit, yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan pasien secara komprehensif, *presenteeism* perawat dapat memiliki dampak positif terhadap pelayanan kesehatan kepada pasien. Jika perawat memilih tidak masuk kerja karena adanya gangguan kesehatan, maka sebagian pasien akan tidak

terlayani optimal dan menambah beban kerja dari rekan kerja perawat di unit kerjanya.

Pelayanan kompleks dan menyeluruh tersebut yang menuntut perawat untuk selalu bersikap profesional dan bekerja sebaik mungkin untuk tercapainya pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan pasien dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Kondisi seperti itu yang kemungkinan besar dapat mempengaruhi keputusan perawat untuk melakukan *presenteeism* (Şahin & Aydın, 2020). Penelitian Aronsson, Gustafsson, & Dallner (2000) membuktikan bahwa perawat merupakan profesi pekerjaan yang memiliki tingkat *presenteeism* yang tinggi sebesar 44% setelah profesi pada sektor pendidikan sebesar 46%. Penelitian terbaru yang dilakukan Webster *et al.* (2020) menunjukkan bahwa lebih dari 60% karyawan masuk kerja saat sakit, dan meningkat menjadi 90% di beberapa penelitian dengan subjek pekerjaan tenaga keperawatan.

Hasil survei dilakukan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono Jakarta diketahui rata-rata produktivitas yang dicapai Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono selama kurun waktu tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 mengalami penurunan (Renstra RS Pusat Otak Nasional, 2023).



Gambar 1.1 Grafik Capaian Kinerja Pelayanan tahun 2015 – 2019

Sumber: Renstra RS Pusat Otak Nasional (2023), Data Diolah

Gambar 1.1. menunjukkan gambaran pencapaian kinerja aspek layanan dan aspek mutu pelayanan masyarakat Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono selama kurun waktu tahun 2015

sampai dengan tahun 2019 sesuai dengan hasil evaluasi kinerja BLU sesuai dengan Peraturan Dirjen Perbendaharaan No.24/PB/2018 dan diketahui rata-rata pertumbuhan produktivitas yang dicapai Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono selama kurun waktu tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 mengalami penurunan.

Penurunan produktivitas diprediksi adanya tingkat *presenteeism* yang tinggi dilakukan perawat. Jumlah tenaga perawat di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono per 31 Agustus 2023 sebanyak 450 orang, namun tenaga perawat yang mengambil cuti sakit pada periode yang sama hanya 57 orang atau frekuensi *rate* absensi sakit hanya sebesar 12,7% dengan durasi absensi sakit sebesar 0,63%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karena sakit cukup rendah. Ini mengindikasikan tenaga keperawatan tetap masuk kerja meskipun dalam kondisi tidak sehat atau mengalami masalah kesehatan, seperti mengalami nyeri otot/tulang, hipertensi, maag, diare, sakit kepala, nyeri haid, depresi, vertigo, dan masalah psikologis dan psikososial.

Hasil survei pendahuluan atau *preliminary* dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 tenaga keperawatan di rumah sakit pemerintah yang dipilih secara acak sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Studi Pendahuluan

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Ketika saya memiliki masalah kesehatan atau merasa kurang sehat seperti mengalami sakit flu, migren, asam urat, maag, hipertensi dll, Saya tetap memaksakan untuk bekerja di rumah sakit ini	7	70	3	30
2.	Saya merasa puas dalam bekerja di rumah sakit ini	7	70	3	30
3.	Saya senang dengan rumah sakit tempat saya bekerja	8	80	2	20
4.	Saya memiliki ikatan emosional dengan rumah sakit tempat saya bekerja	8	80	2	20
5.	Rumah sakit tempat saya bekerja memperhatikan kesejahteraan saya	6	60	4	40
6.	Rumah sakit tempat saya bekerja memberikan bantuan saat saya sedang dilanda masalah	9	90	1	10

Berdasarkan tabel 1.1. hasil pra riset diketahui *presenteeism* yang terwujud dalam pernyataan “Ketika saya memiliki masalah kesehatan atau merasa kurang sehat seperti mengalami sakit flu, migren, asam urat, maag, hipertensi dll, Saya tetap memaksakan untuk bekerja di rumah sakit ini”, dapat dinyatakan dalam kondisi tinggi, diwakili dengan 70% menyatakan Ya dan 30% yang menyatakan tidak. Sementara kepuasan kerja yang terwujud dalam pernyataan “Saya merasa puas dalam bekerja di rumah sakit ini” dapat dinyatakan puas, karena diwakili 70% puas. Tetapi, tingkat kepuasan tersebut belum dapat dikatakan dalam derajat yang tinggi. Hal tersebut terwakili dari masih adanya 30% responden yang menunjukkan sikap tidak puas.

Selanjutnya, komitmen afektif yang terwujud dalam ikatan emosional atau *sense of belonging* pada tenaga keperawatan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Jakarta, dapat dinyatakan kondisi yang baik, diwakili 80% tenaga keperawatan menyatakan Ya pada pernyataan “Saya memiliki ikatan emosional dengan rumah sakit tempat saya bekerja”. Tetapi, tingkat komitmen afektif tersebut belum dapat dikatakan dalam derajat yang tinggi. Hal tersebut terwakili dari masih adanya 20% responden yang menyatakan tidak. Dukungan organisasi yang dirasakan yang terwujud dalam pernyataan “Rumah sakit tempat saya bekerja memperhatikan kesejahteraan saya” dan “Rumah sakit tempat saya bekerja memberikan bantuan saat saya sedang dilanda masalah”, dinyatakan dalam kondisi yang baik, diwakili masing-masing 60% dan 90%. Tetapi, tingkat dukungan organisasi yang dirasakan tersebut belum dapat dikatakan dalam derajat yang tinggi. Hal tersebut terwakili dari masih adanya 40% dan 10% responden yang menyatakan tidak.

Banyak penelitian yang mengkaitkan kesehatan sebagai anteseden terjadinya *presenteeism*. Lohaus & Habermann (2019) membagi faktor penentu *presenteeism* ke dalam konteks termasuk terkait sikap individu (termasuk kelelahan emosional, stres, komitmen afektif, konflik keluarga-pekerjaan, keterikatan kerja, kepuasan kerja, efikasi diri, gaya hidup), terkait pekerjaan (termasuk beban kerja, tekanan waktu, lembur, jam kerja, kepemimpinan yang berkualitas, dukungan supervisor), dan terkait organisasi (termasuk kebijakan ketidakhadiran yang ketat, kekurangan staf, dukungan organisasi, pelecehan, keadilan organisasi, diskriminasi, perampangan organisasi, sistem penghargaan) (Lohaus & Habermann, 2019).

Salah satu alasan mengapa pekerja memilih tetap pergi bekerja meskipun dalam kondisi sakit salah satunya disebabkan oleh faktor-faktor sikap individu. Pekerja yang melakukan *presenteeism* di tempat kerja beranggapan bahwa jika mengambil cuti sakit maka tidak akan mendapat bayaran selama cuti, sehingga tetap hadir bekerja walaupun dalam kondisi sakit untuk menghindari kerugian secara finansial. Faktor lain yang mempengaruhi *presenteeism* adalah kepuasan kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat memotivasi pekerja untuk menerapkan tingkat kehadiran yang baik karena kehadiran seseorang di tempat kerja disebabkan oleh kemauannya sendiri. Kepuasan kerja mampu menghilangkan aspek negatif dari perilaku kerja kontraproduktif (absen) dan memiliki persepsi bahwa dirinya mencintai pekerjaannya dengan tetap bekerja meskipun belum sepenuhnya pulih dari penyakitnya (Rodríguez-Cifuentes, Topa, Fernández-Salineró, & Moriano, 2020). Ini membuktikan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat *presenteeism*, begitupun sebaliknya.

Penelitian lain, misalnya, Côté *et al.* (2021) dalam studi longitudinal menunjukkan *presenteeism* terbukti berhubungan negatif dengan kepuasan

kerja karena kurangnya peluang pemulihan yang memadai. Dengan demikian, nampaknya kepuasan kerja yang negatif merupakan prediktor kemungkinan masuk kerja saat sedang sakit, karena karyawan yang melaporkan *presenteeism* cenderung menggambarkan pekerjaannya sebagai lingkungan yang penuh tekanan dan tidak memuaskan.

Meskipun penelitian telah mengungkapkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan *presenteeism* (Rodríguez-Cifuentes *et al.*, 2020), namun beberapa penelitian melaporkan hal sebaliknya (Côté *et al.*, 2021; Keramat, Alam, Gow, & Biddle, 2020). Sementara penelitian lain mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak ada hubungannya dengan *presenteeism* (Karadag, 2022).

Hasil penelitian terdahulu yang belum konsisten memberikan celah penelitian untuk mengembangkan model penelitian dengan peran mediasi komitmen afektif. Ketidakpuasan tenaga keperawatan dikaitkan dengan staf, sumber daya, gaji dan keselamatan tempat kerja. Keunikan profesi tenaga keperawatan menuntut manajemen mengutamakan kepuasan kerja tenaga keperawatan. Secara alami, profesi ini padat karya, menuntut secara fisik dan psikologis, mengurus emosi, lingkungan kerja yang kacau dan tidak dapat diprediksi, dan seringkali, kurangnya rasa hormat dari administrator dan dokter (Akinyemi, George, & Ogundele, 2022). Kekurangan perawat yang berlangsung terus-menerus juga memberikan tekanan maksimum pada staf perawat yang tersedia yang sering kali mengakibatkan kerja berlebihan, stres, kesalahan, masalah psikosomatis, dan kelelahan, sehingga menurunkan ikatan emosional dengan rumah sakit tempatnya bekerja (komitmen afektif). Jika tenaga keperawatan menganggap gaji kompetitif, adil dan sepadan, kepuasan kerja dan komitmen afektif tinggi, sehingga berdampak pada sikap *presenteeism* yang rendah, penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada tenaga keperawatan (Akinyemi *et al.*, 2022; Gider, Akdere, & Top, 2019; Wang *et al.*, 2022), dan komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap *presenteeism* (Yang *et al.*, 2017).

Mengacu *The Effort-Recovery Theory* atau Teori Upaya-Pemulihan yang dikemukakan oleh Meijman & Mulder (1998) menjelaskan dampak buruk dari *presenteeism* terhadap sikap kerja karyawan. Teori ini menyatakan bahwa upaya yang dilakukan di tempat kerja dapat menimbulkan reaksi beban fisik, perilaku, dan subjektif (misalnya kelelahan, pengaruh negatif), yang mengarah pada kebutuhan akan pemulihan.

Dalam keadaan defisit tingkat energi dan motivasi, diperlukan upaya pemulihan untuk mengembalikan homeostatis pada kesejahteraan psikologis dan kemampuan kinerja (van Hooff, Flaxman, Söderberg, Stride, & Geurts, 2018). Dampak tersebut berpotensi lebih besar bagi pekerja yang hadir di tempat kerja ketika kesehatannya kurang optimal (yaitu *presenteeism*). Gagal

pulih sepenuhnya saat masih bekerja, pekerja mungkin menderita dampak kumulatif dari gangguan kesehatan; pada gilirannya, respons emosional terhadap pekerjaannya secara umum mungkin berkurang atau menjadi negatif (van Hooff *et al.*, 2018).

Lebih lanjut, diusulkan bahwa meskipun hadir secara fisik, pekerja yang berada di tempat kerja ketika sedang sakit mungkin tidak hadir secara mental, yang pada gilirannya dapat membatasi kemampuannya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Karanika-Murray & Cooper, 2018). Oleh karena itu, karena pekerja tidak dapat melakukan yang terbaik dari kapasitas fisik dan psikologisnya, hal ini dapat berdampak pada respons emosional dan sikap, termasuk kepuasan kerja (Karanika-Murray & Cooper, 2018). Demikian pula, *presenteeism* telah dikaitkan dengan berkurangnya kepuasan kerja melalui keadaan afektif-motivasi seperti komitmen afektif (Karanika-Murray & Cooper, 2018; Yang *et al.*, 2017, 2019).

Penelitian *Qualitative Study Using Focus Groups* mengungkapkan petugas kesehatan ini datang bekerja dalam keadaan tidak sehat dan menerima tanggapan positif atas dedikasinya terhadap tugasnya karena komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, dan untuk menjaga agar anggota tim tidak tergantikan (Laranjeira, Pereira, Querido, Bieri, & Verloo, 2022). Komitmen afektif mengacu pada kesediaan pekerja untuk tetap bekerja dan posisinya karena keterhubungan emosional dan keterikatan pada perusahaan (Meyer & Allen, 1997). Penelitian studi *a cross-sectional* dan *correctional* design membuktikan komitmen afektif memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, meningkatkan kinerjanya, mengembangkan kemampuan kerja, dan mengurangi *presenteeism*. Meskipun penelitian tersebut mengungkapkan hubungan positif antara komitmen afektif dan *presenteeism* (El-Kurdy, El-Nemer, Yousef, Elsaidy, & Hamdan-Mansour, 2022), namun beberapa penelitian melaporkan hal sebaliknya, ada hubungan negatif antara komitmen afektif dan *presenteeism*. Komitmen afektif yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan rasa memiliki terhadap suatu perusahaan. Karyawan secara sadar akan menahan perilakunya dan meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga mengurangi tingkat *presenteeism* (Yang *et al.*, 2017).

Alasan individu memilih tetap pergi bekerja meski dalam kondisi sakit salah satunya didukung oleh faktor organisasi salah satunya seperti Dukungan organisasi yang dirasakan atau biasa disebut *Perceived Organizational Support* (POS). Karyawan yang merasa sangat didukung akan mengembangkan persepsi positif (Robbins & Judge, 2017). Tingginya tingkat dukungan organisasi yang dirasakan dianggap menciptakan kewajiban dalam diri individu untuk membayar kembali jasa-jasa organisasi (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001). Hasil studi meta-analisis menunjukkan dukungan organisasi yang dirasakan juga memenuhi kebutuhan

sosioemosional, menghasilkan identifikasi dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, keinginan yang meningkat untuk membantu kesuksesan organisasi, dan kesejahteraan psikologis yang lebih besar (Kurtessis *et al.*, 2017).

Dukungan organisasi yang dirasakan diharapkan tinggi akan memberikan efek menguntungkan pada hubungan antara kepuasan kerja dan *presenteeism* dengan memperkuat hubungan ini, ditemukan bahwa semakin banyak dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar kemungkinan karyawan akan memiliki perasaan komitmen afektif yang positif terhadap organisasinya (Alshaabani, Naz, Magda, & Rudnák, 2021). Penelitian menemukan efek moderasi dukungan organisasi yang dirasakan dengan *presenteeism* (Wu, Yuan, & Yen, 2023).

Berdasarkan hasil pra-riset yang telah dilakukan, serta didukung dengan hasil elaborasi penelitian terdahulu maupun kajian literatur yang bersumber dari buku maupun jurnal ilmiah, maka penelitian ini ingin mengembangkan model moderasi termediasi dengan judul **“Peranan Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif Dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Peningkatan *Presenteeism* Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pencapaian kinerja Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono belum optimal. Diketahui rata-rata produktivitas yang dicapai Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono selama kurun waktu tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 mengalami penurunan. Rata-rata pertumbuhan produktivitas pada tahun 2019 mengalami penurunan yang signifikan sebesar 1,20 lebih rendah daripada tahun 2015 sebesar 2,86, lebih rendah dari tahun 2016 sebesar 2,22, lebih rendah dari tahun 2017 sebesar 1,31, dan lebih rendah dari tahun 2018 sebesar 1,22.
2. Frekuensi rate absensi sakit sebesar 9,32% dan durasi absensi sakit 0,93% tenaga keperawatan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran tenaga keperawatan karena sakit cukup rendah. Ini mengindikasikan tenaga keperawatan tetap masuk kerja meskipun dalam kondisi tidak sehat atau mengalami masalah kesehatan.
3. Tingkat *presenteeism* tenaga perawat cenderung yang tinggi. tenaga perawat yang mengambil cuti sakit pada periode yang sama hanya 57 orang dari 450 orang atau frekuensi *rate* absensi sakit hanya sebesar

12,7% dengan durasi absensi sakit sebesar 0,63%. Hal ini menggambarkan tingkat pegawai sakit cukup rendah.

4. Hasil survei pendahuluan atau *preliminary research* menunjukkan *presenteeism* dinyatakan dalam kondisi tinggi (70%).
5. Kepuasan kerja diwakili 70% puas. Tetapi, tingkat kepuasan tersebut belum dapat dikatakan dalam derajat yang tinggi. Hal tersebut terwakili dari masih adanya 30% responden yang menunjukkan sikap tidak puas.
6. Komitmen afektif yang terwujud dalam ikatan emosional atau *sense of belonging* pada tenaga keperawatan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Jakarta, dapat dinyatakan kondisi yang baik, diwakili 80%. Tetapi, tingkat komitmen afektif tersebut belum dapat dikatakan dalam derajat yang tinggi. Hal tersebut terwakili dari masih adanya 20% responden yang menyatakan tidak.
7. Dukungan organisasi yang dirasakan dinyatakan dalam kondisi yang baik, diwakili masing-masing 60% dan 90%. Tetapi, tingkat dukungan organisasi yang dirasakan tersebut belum dapat dikatakan dalam derajat yang tinggi. Hal tersebut terwakili dari masih adanya 40% dan 10% responden yang menyatakan tidak.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada variabel kepuasan kerja, komitmen afektif, dukungan organisasi yang dirasakan, dan *presenteeism* dengan subjek penelitian tenaga perawat pada objek di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono Jakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka pada rumusan masalah dilakukan analisa tentang prediktor *presenteeism* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen afektif, dukungan organisasi yang dirasakan sehingga dalam penelitian ini ditetapkan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *presenteeism* pada tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pada tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap *presenteeism* pada tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono?
4. Apakah komitmen afektif memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *presenteeism* pada tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono?

5. Apakah dukungan organisasi yang dirasakan akan memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *presenteeism* pada tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *presenteeism* pada tenaga keperawatan dengan mediasi komitmen afektif dan moderasi dukungan organisasi yang dirasakan pada tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *presenteeism* pada tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono.
- c. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *presenteeism* pada tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono.
- d. Untuk menganalisis komitmen afektif memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *presenteeism* pada tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono.
- e. Untuk menganalisis dukungan organisasi yang dirasakan akan memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *presenteeism* pada tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan serta kemajuan organisasi yang bersifat teoritis dan praktis. Berikut beberapa kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi kemajuan pendidikan di masa depan dan memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Menambah wawasan baru tentang manajemen sumber daya manusia serta kajian-kajian yang berkaitan dengan *presenteeism* pada tenaga keperawatan dan prediktornya.
- b. Menemukan sintesis baru tentang variabel-variabel yang diteliti serta memberikan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan dimensi pengukuran masing-masing variabel.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini memiliki kegunaan praktis bagi organisasi yang berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Secara praktis, penelitian ini dapat berguna untuk:

- a. Penelitian ini akan menunjukkan kondisi *presenteeism* tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono.
- b. Penelitian akan memberikan gambaran tentang tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono.
- c. Penelitian akan memberikan gambaran tentang tingkat komitmen afektif tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono.
- d. Penelitian akan memberikan gambaran dukungan organisasi yang dirasakan tenaga keperawatan di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono.
- e. Penelitian akan memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono dengan variabel-variabel tersebut di atas, sehingga dapat membantu pengembangan strategi dan kebijakan untuk mengurangi *presenteeism* dan meningkatkan kesejahteraan tenaga keperawatan.