

Keterkaitan presenteeism dan job satisfaction pada pekerja pra-lansia: Menguji peran mediator resilience dan work-health balance

The relationship between presenteeism and job satisfaction in pre-elderly workers: Testing the mediating role of resilience and work-health balance

Melvin Listanto*

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Yohanes Budiarto

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Riana Sahrani

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

*E-mail: melvin.707232008@stu.untar.ac.id

Abstract

The high level of job satisfaction in Indonesia does not necessarily indicate the same perception of work across all age groups, especially among pre-elderly workers (aged 45–59 years). This research aims to investigate the relationship between presenteeism and job satisfaction among pre-elderly workers, while also testing the mediating roles of resilience and work-health balance. This research uses a quantitative correlational approach and Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis technique on data from 146 pre-elderly workers who have experienced presenteeism due to minor illnesses. The findings show that neither dimensions of presenteeism are not directly related to job satisfaction. Although the completing work is positively associated to resilience, resilience was not found to mediate the relationship between presenteeism and job satisfaction. On the other hand, both presenteeism dimensions were related with work-health balance. Work-health balance was found to be a significant mediator only in the relationship between completing work and job satisfaction. These findings highlight the importance role of work-health balance in supporting job satisfaction among pre-elderly workers who practice presenteeism.

Keywords: Job satisfaction; Presenteeism; Pre-Elderly Workers; Resilience; Work-Health Balance

Abstrak

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi di Indonesia belum tentu menunjukkan persepsi kerja yang sama di seluruh kelompok usia, terkhusus pada pekerja pra-lansia (usia 45–59 tahun). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana presenteeism memiliki hubungan terhadap job satisfaction pada pekerja pra-lansia sambil menguji peran mediator resiliensi dan work-health balance. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dan teknik analisis Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) pada 146 responden pekerja pra-lansia yang pernah melakukan presenteeism akibat kondisi sakit ringan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua dimensi presenteeism tidak berhubungan secara langsung dengan kepuasan kerja. Meskipun completing work berhubungan dengan resiliensi, namun tidak mampu terbukti menjadi mediator dalam hubungan antara presenteeism dan kepuasan kerja. Di sisi lain, kedua dimensi presenteeism memiliki hubungan positif dengan work-health balance. Work-health balance hanya terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara completing work dan kepuasan kerja. Temuan ini menyoroti pentingnya work-health balance dalam mendukung kepuasan kerja pekerja pra-lansia yang melakukan presenteeism.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Presenteeism; Pekerja Pra-lansia; Resiliensi; Work-health Balance

Copyright © 2025. Melvin Listanto, dkk.

Received: 2025-05-19

Revised: 2025-11-09

Accepted: 2025-12-05



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki tingkat kepuasan kerja relatif yang tinggi. Berdasarkan laporan PWC tahun 2023, sebesar 75% karyawan di Indonesia puas terhadap pekerjaannya. Angka ini tentu lebih besar dibandingkan rata-rata negara asia pasifik yang hanya mencapai 57% (Salsabilla, 2023). Meskipun demikian, penting untuk mengetahui bahwa faktor penentu kepuasan kerja bervariasi pada kelompok usia tertentu, salah satunya adalah kelompok usia pra-lansia yaitu pekerja dengan usia 45-59 tahun. Pekerja dengan usia lebih tua cenderung memprioritaskan pada adanya keseimbangan antara tuntutan kerja terutama waktu dan imbalan kerja atau sumber kerja yang diberikan seperti pengakuan atasan, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dukungan atasan, dan otonomi dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang fleksibel, suportif dan memberikan ruang untuk aktualisasi diri mampu menciptakan persepsi yang positif sehingga mampu menjadi kunci dalam mendorong adanya retensi kerja dan kepuasan kerja di pekerja yang segera memasuki masa pensiun (Raab, 2020). Terciptanya kepuasan kerja tinggi pada pekerja akan menghasilkan perilaku *organizational citizenship behavior* (Sypniewska, 2020). Perilaku OCB yang ditunjukkan pekerja dengan usia tua akan membuat mereka melakukan *transfer knowledge* secara sukarela (Huang, 2019).

Di sisi lain, masih banyak perusahaan yang tetap menekankan beberapa tuntutan kerja seperti jam kerja yang berlebihan dan sistem kerja *shift* yang memunculkan beberapa masalah kesehatan, gangguan tidur dimana dalam situasi tersebut seringkali pekerja tetap memilih untuk bekerja (Min & Hong, 2023). Kondisi tetap bekerja walaupun sedang sakit dikenal dengan *presenteeism* (Koopman dkk., 2002) *Presenteeism* terjadi akibat adanya tekanan pekerjaan, tingginya tuntutan kerja, durasi kerja yang panjang, pengawasan yang kurang dan minimnya dukungan lingkungan sekitar (Kinman & Clements, 2023; Kinman & Grant, 2021). *Presenteeism* menghasilkan stres, isu kesehatan mental dan penurunan kepuasan kerja (Kinman & Grant, 2021). Di sisi lain, *Presenteeism* juga dapat dipandang sebagai strategi untuk mengatasi masalah kesehatan yang memungkinkan individu tetap bekerja meski sakit, sehingga mampu dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Figueredo dkk., 2023).

Pekerja yang lebih tua memiliki kecenderungan untuk lebih tahan terhadap stres kerja dibandingkan pekerja muda karena mereka memiliki strategi koping yang lebih matang (Raab, 2020). Ketahanan ini lebih dikenalkan sebagai kemampuan resiliensi. *Teori conservation of resource model* Hobfoll (1989) menjelaskan pentingnya kemampuan resiliensi sebagai kemampuan bertahan atas segala hasil negatif, perubahan yang penuh dengan tekanan dan trauma namun tetap mampu tegar dan kuat untuk menghadapi kesulitan tersebut dalam hidupnya (Köse dkk., 2021). Resiliensi dipengaruhi dari beberapa faktor seperti pelajaran dari peristiwa masa lalu, hubungan keluarga yang kuat, dukungan sosial serta kemampuan dan kondisi finansial yang memadai (Hidayat dkk., 2006). Kemampuan *resilience* yang baik dapat mengembangkan cara komunikasi

dan berpikir sehingga seseorang mampu merencanakan dan mengambil keputusan hidup yang lebih tepat dan bahkan memperoleh kepuasan kerja (Han dkk., 2023; Soetikno & Anjani, 2022).

Selain kemampuan resiliensi pekerja, Perusahaan juga memiliki peranan penting dalam menciptakan imbalan yang seimbang dari tuntutan kerja yang mereka berikan. Berdasarkan teori *job demands-resource model* Demerouti dkk. (2001), *work-health balance* diidentifikasi sebagai salah satu *job resource* yang secara signifikan mampu mengurangi dampak dari kondisi negatif seperti *emotional exhaustion* yang sedang dialami seorang pekerja (Previtali dkk., 2018). *Work-health balance* sendiri didefinisikan sebagai kondisi yang diberikan perusahaan untuk mendukung dan menjaga kesehatan para pekerja sehingga level produktivitasnya tidak menurun dan utamanya dirancang untuk membantu mereka yang mengidap penyakit atau kecacatan dengan jangka waktu lama, para pekerja tua dan pekerja dengan penyakit jangka panjang (Gragnano, dkk., 2017).

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan pada penelitian terdahulu melalui beberapa poin utama. Pertama, hingga saat belum ada penelitian yang secara spesifik menguji hubungan *presenteeism* dan *job satisfaction* dalam konteks lingkungan kerja di Indonesia. Kedua, variabel *work-health balance* merupakan konstruk yang baru dan butuh diteliti lebih lanjut, khususnya pada konteks di Indonesia terutama kepentingannya sebagai aspek intervensi/*job resource* yang disediakan perusahaan untuk menjaga kesehatan pekerjanya. Ketiga, model penelitian yang mengintegrasikan hubungan kedua dimensi variabel *presenteeism* terhadap *job satisfaction*, *resilience* dan *work-health balance* dalam satu kerangka pemikiran menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) belum banyak dilakukan dalam konteks Indonesia maupun penelitian sebelumnya (Figueredo dkk., 2023; Han dkk., 2023; Zhang dkk., 2024). Terakhir, fokus penelitian terhadap pekerja pra-lansia dilakukan secara khusus dengan tujuan menjadi dasar pertimbangan rencana kebijakan oleh khususnya *human resource management* di perusahaan Indonesia untuk memenuhi kebutuhan pekerja kelompok ini dalam menghadapi proses menuju masa pensiun, sekaligus mendukung terciptanya kepuasan kerja yang dapat melancarkan proses *knowledge transfer* di perusahaan.

Maka, dari adanya kebutuhan akan hal tersebut, penelitian ini memunculkan beberapa pertanyaan antara lain: (1) bagaimana hubungan kedua dimensi *presenteeism* terhadap *job satisfaction* para pekerja pra lansia? (2) bagaimana hubungan kedua dimensi *presenteeism* terhadap *resilience* para pekerja pra lansia? (3) bagaimana hubungan kedua dimensi *presenteeism* terhadap *work-health balance* yang ada di lingkungan kerja para pekerja pra lansia? (4) bagaimana *resilience* dan *work-health balance* mampu menjadi mediator hubungan kedua dimensi *presenteeism* terhadap *job satisfaction* pada para pekerja pra lansia?



Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasi yang bertujuan menguji hubungan antara *presenteeism* dan *job satisfaction* pada pekerja pra-lansia yang dimediasi oleh *resilience* dan *work-health balance*.

Partisipan

Total partisipan sebanyak 146 pekerja pra-lansia yang terkadang melakukan aktivitas *presenteeism* dengan gejala penyakit ringan (flu, batuk, pusing) dalam 1 tahun terakhir. Penelitian ini telah melewati kaji etik kepada komite etik Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara.

Tabel 1

Data Demografi Partisipan

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|-------------------|--------|------------|
| Pria | 62 | 42.47% |
| Wanita | 84 | 57.53% |
| Usia | Jumlah | Persentase |
| 45-47 | 41 | 28.08% |
| 48-50 | 22 | 15.07% |
| 51-53 | 57 | 39.04% |
| 54-56 | 14 | 9.59% |
| 57-59 | 12 | 8.22% |
| Status Pernikahan | Jumlah | Persentase |
| Menikah | 138 | 94.52% |
| Tidak Menikah | 8 | 5.48% |
| Jumlah anak | Jumlah | Persentase |
| 0-2 | 108 | 73.97% |
| 3-4 | 35 | 23.97% |
| 5-6 | 3 | 2.05% |
| Lama bekerja | Jumlah | Persentase |
| 1-5 Tahun | 22 | 15.07% |
| 6-10 Tahun | 31 | 21.23% |
| 11-15 Tahun | 27 | 18.49% |
| 16-20 Tahun | 34 | 23.29% |
| 21-25 Tahun | 11 | 7.53% |
| 26-30 Tahun | 11 | 7.53% |
| 31-35 Tahun | 8 | 5.48% |
| 36-40 Tahun | 2 | 1.37% |

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| SD | 5 | 3.43% |
| SMP | 0 | 0% |
| SMA | 52 | 35.62% |
| Diploma | 17 | 11.64% |
| Sarjana | 68 | 46.58% |
| Magister | 4 | 2.74% |
| Doktor | 0 | 0% |

Sumber: Hasil pengolahan peneliti

Data keseluruhan disajikan pada Tabel 1. Partisipan yang berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi partisipan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 84 orang (57.53%) dan rata-rata usia partisipan adalah 50.63 tahun. Partisipan penelitian ini didominasi oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan Sarjana (46.58%). Partisipan penelitian ini didominasi partisipan yang menikah sebanyak 138 orang (94.52%). Partisipan penelitian ini didominasi oleh orang yang memiliki anak 2 sebanyak 75 (51,37%). Partisipan penelitian ini didominasi oleh pekerja yang memiliki pengalaman kerja di perusahaan saat ini pada rentang pengalaman 16-20 tahun (23.29%). Partisipan penelitian didominasi oleh pekerja *white collar* sebanyak 84.25%. Frekuensi *presenteeism* partisipan penelitian ini memiliki rata-rata 21.84 hari. Tabel 2 menyajikan klasifikasi pekerjaan.

Tabel 2

Klasifikasi Pekerjaan

| Klasifikasi Pekerjaan | Jumlah | Persentase |
|-----------------------|--------|------------|
| <i>White Collar</i> | 123 | 84.25% |
| <i>Blue Collar</i> | 23 | 15.75% |

Sumber: Hasil pengolahan peneliti

Instrumen

Penelitian ini menggunakan empat alat ukur untuk masing-masing variabel. Nilai *cronbach's alpha* penelitian setidaknya harus berada pada minimum rentang 0,60 untuk mampu diterima sehingga alat ukur dianggap memiliki reliabilitas yang baik (Hair dkk., 2021). Alat ukur penelitian yang digunakan telah melalui proses *expert judgement* kepada 2 dosen psikologi jenjang magister fakultas psikologi Universitas Tarumanagara.

Pertama, variabel **job satisfaction** menggunakan alat ukur milik Brayfield & Rothe (1951) yang dibuat versi singkat oleh Judge dkk. (2005) dengan menggunakan 5 butir pertanyaan. Variabel *job satisfaction* dijelaskan melalui contoh butirnya pernyataannya seperti: "Setiap hari saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya". *Cronbach's alpha* alat ukur penelitian ini sebesar 0,845. Skala likert 5 poin digunakan dalam penelitian ini dengan nilai 1 untuk "Sangat tidak setuju" hingga nilai 5 untuk "Sangat setuju".



Kedua, variabel **presenteeism** menggunakan alat ukur versi singkat *Stanford Presenteeism Scale* (SPS-6) oleh [Koopman dkk. \(2002\)](#) dengan 2 dimensi yaitu *completing work* dan *avoiding distraction* dengan masing-masing 3 butir pernyataan dan total 6 butir pernyataan. Dimensi *completing work* dijelaskan melalui contoh butirnya seperti “Meskipun saya memiliki masalah kesehatan, saya tetap mampu menyelesaikan tugas yang sulit di pekerjaan saya.”. dan pada Dimensi *avoiding distraction* dijelaskan melalui contoh butirnya seperti “Karena masalah kesehatan saya, stres pekerjaan lebih sulit ditangani.” Dimensi ini menjelaskan kemampuan seorang pekerja untuk tetap mampu memiliki performa baik dalam proses kerjanya serta tidak terdistraksi meskipun sedang dalam kondisi kurang sehat. *Cronbach’s alpha* alat ukur penelitian ini sebesar 0,836 untuk dimensi *completing work* dan .629 untuk dimensi *avoiding distraction*. Skala likert 5 poin digunakan dalam penelitian ini dengan nilai 1 untuk “Sangat tidak sesuai” hingga nilai 5 untuk “Sangat sesuai”.

Ketiga, variabel **resilience** menggunakan alat ukur *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC-10) dari [Campbell-Sills & Stein \(2007\)](#). Variabel *resilience* dijelaskan melalui salah satu contoh butirnya seperti “Mampu beradaptasi terhadap perubahan”. *Cronbach’s Alpha* alat ukur penelitian ini sebesar 0,903. Skala likert 4 poin digunakan dalam penelitian ini dengan nilai 0 untuk “Sama sekali tidak benar” hingga nilai 4 untuk “Benar hampir di setiap saat”.

Keempat, variabel **work-health balance** menggunakan alat ukur *work health balance questionnaire* oleh [Gragnano, Miglioretti, Frings-Dresen, dkk. \(2017\)](#) dengan 3 dimensi variabel yaitu *Work-health Incompatibility* (WHI), *Health climate*, dan *External support* dengan total 17 butir pernyataan. Dimensi *Work-health Incompatibility* memiliki 6 butir pernyataan dengan dijelaskan melalui contoh butirnya seperti “Pekerjaan saya merupakan halangan bagi kesehatan pribadi saya.” Dimensi *health climate* memiliki 5 butir pernyataan dengan dijelaskan melalui salah satu contoh butirnya seperti “Senior management bertindak tegas ketika ada kekhawatiran kesehatan karyawan.” Dimensi *external support* dijelaskan melalui salah satu contoh butirnya seperti “Di perusahaan saya, ketika seseorang memiliki masalah kesehatan maka dia akan mampu menentukan cara untuk mengalokasikan waktu dan energinya.” *Cronbach’s alpha* alat ukur penelitian ini sebesar 0,741. Skala likert 5 poin digunakan dalam penelitian ini dengan nilai 1 untuk "Sangat tidak setuju" hingga 5 untuk "Sangat setuju".

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan PLS-SEM melalui Smart PLS 4.

Hasil

Data Deskriptif

Peneliti melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran variabel *job satisfaction*, *presenteeism*, *resilience* dan *work-health balance* partisipan. Hasil

perhitungan nilai variabel *job satisfaction* yang disajikan di Tabel 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sampel mayoritas penelitian memiliki nilai tinggi (78.08%), sedang (21.92%) dan rendah (2.05%). Hal ini menunjukkan sebagian besar sampel penelitian pekerja pra-lansia memiliki kepuasan yang tinggi secara keseluruhan pada pekerjaannya.

Hasil perhitungan nilai variabel *presenteeism* yang disajikan di Tabel 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel *presenteeism* untuk dimensi *avoiding distraction* memiliki mayoritas nilai tinggi (46.58%), sedang (42.47%), dan rendah (10.95%). Hal ini menunjukkan sebagian besar sampel penelitian memiliki kemampuan tinggi dan sedang untuk tetap produktif dalam proses kerja meskipun sedang ada distraksi dari kesehatan yang kurang sehat. Nilai dimensi *completing work* memiliki mayoritas nilai tinggi (79.45%), sedang (15.07%), dan rendah (5.48%). Hal ini menunjukkan sebagian besar sampel penelitian memiliki kemampuan tinggi untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya walaupun dalam kondisi kesehatan yang kurang sehat.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai variabel *resilience* yang disajikan di Tabel 3, didapatkan hasil penelitian bahwa sampel mayoritas memiliki nilai tinggi (86.30%), sedang (12.33%) dan rendah (1.37%). Hal ini menunjukkan Sebagian sampel penelitian memiliki kemampuan adaptif untuk menghadapi, mengatasi serta bangkit dari kesulitan yang dihadapi. Berdasarkan kategorisasi indeks profil lingkungan perusahaan [Gragnano dkk. \(2018\)](#) tentang *work-health balance*, pada nilai *health climate* serta *external support* yang tinggi dan diikuti dengan nilai *work-health incompatibility* yang rendah dikategorikan sebagai profil lingkungan kerja yang *extreme balance*.

Tabel 3

Tabel Kategorisasi Variabel

| Dimensi | Kategori | Nilai | Frekuensi | Persentase |
|-----------------------------|--------------|------------------|------------|-------------|
| <i>Job Satisfaction</i> | Rendah | $X < 12$ | 3 | 2.05% |
| | Sedang | $12 \leq X < 18$ | 32 | 21.92% |
| | Tinggi | $X > 18$ | 114 | 78.08% |
| | Total | | 146 | 100% |
| <i>Avoiding distraction</i> | Rendah | $X < 7$ | 16 | 10.95% |
| | Sedang | $7 \leq X < 10$ | 62 | 42.47% |
| | Tinggi | $X > 10$ | 68 | 46.58% |
| | Total | | 146 | 100% |
| <i>Completing work</i> | Rendah | $X < 7$ | 8 | 5.48% |
| | Sedang | $7 \leq X < 10$ | 22 | 15.07% |
| | Tinggi | $X > 10$ | 116 | 79.45% |
| | Total | | 146 | 100% |
| <i>Resilience</i> | Rendah | $X < 14$ | 2 | 1.37% |
| | Sedang | $14 \leq X < 27$ | 18 | 12.33% |
| | Tinggi | $X > 27$ | 126 | 86.30% |
| | Total | | 146 | 100% |
| <i>WHI</i> | Rendah | $X < 14$ | 101 | 69.18% |
| | Sedang | $14 \leq X < 21$ | 39 | 26.17% |



| Dimensi | Kategori | Nilai | Frekuensi | Persentase |
|---------|--------------|------------------|------------|-------------|
| | Tinggi | $X > 21$ | 6 | 4.11% |
| | Total | | 146 | 100% |
| HC | Rendah | $X < 12$ | 1 | 0.68% |
| | Sedang | $12 \leq X < 18$ | 35 | 23.97% |
| | Tinggi | $X > 18$ | 110 | 75.34% |
| | Total | | 146 | 100% |
| ES | Rendah | $X < 14$ | 0 | 0% |
| | Sedang | $14 \leq X < 21$ | 30 | 20.55% |
| | Tinggi | $X > 21$ | 116 | 79.45% |
| | Total | | 146 | 100% |

Sumber: Hasil pengolahan peneliti

Pengujian Instrumen dan Uji Asumsi

Teknik analisis penelitian ini diolah dengan PLS-SEM melalui Smart PLS 4. Dalam hasil pengolahan dengan PLS, Pengujian akan dilakukan dalam dua tahap yakni *measurement model* dan *structural model*. Pengujian *measurement model* menghasilkan hasil validitas dan reliabilitas yang disajikan pada Tabel 3. Nilai *Average variance extracted* (AVE) pada indikator penelitian ini pada variabel *job satisfaction*, kedua dimensi *presenteeism* (*avoiding distraction* dan *completing work*), *resilience* dan *work-health balance* semuanya bernilai $> 0,5$. Maka, dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel yang digunakan memenuhi syarat *convergent validity*. *Cronbach's alpha* dimensi *avoiding distraction* masih dinilai reliabel. Hal ini karena *Cronbach's alpha* pada nilai 0,60 - 0,70 masih diterima sebagai dasar bawah keputusan reliabilitas (Hair dkk., 2021).

Tabel 4

Pengujian *Measurement Model*

| Variabel | α | ρ_a | CR | AVE |
|----------------------|----------|----------|-------|-------|
| Avoiding Distraction | 0,629 | 0,633 | 0,800 | 0,572 |
| Completing Work | 0,836 | 0,850 | 0,900 | 0,751 |
| Job Satisfaction | 0,845 | 0,861 | 0,896 | 0,684 |
| Resilience | 0,903 | 0,913 | 0,920 | 0,537 |
| WHB | 0,741 | 0,759 | 0,854 | 0,664 |

Sumber: Output SmartPLS4

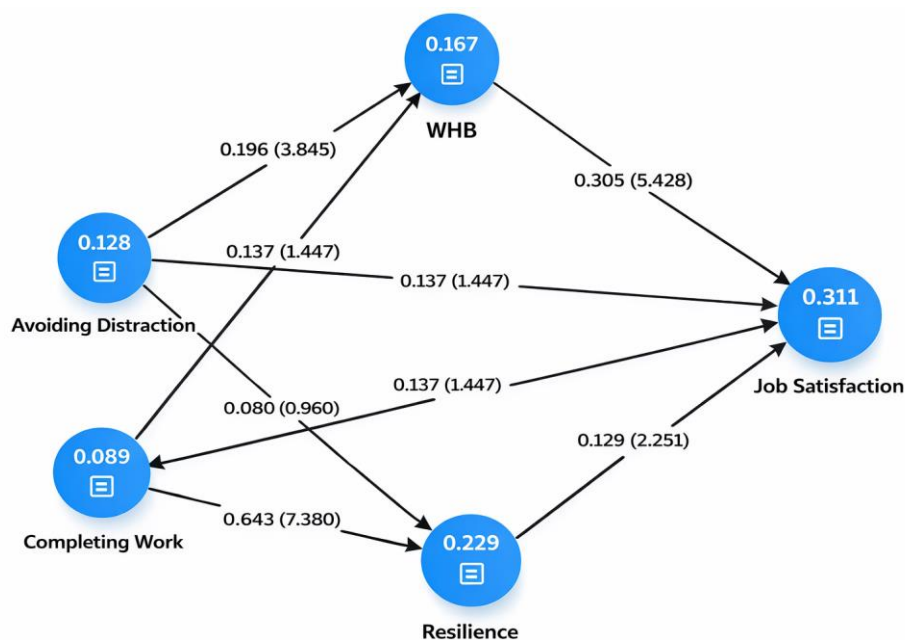
Pada Penelitian ini, nilai uji *The Heterotrait-Monotrait ratio* untuk masing-masing jalur hubungan sudah memiliki hasil yang cukup baik. Dengan keseluruhan nilai uji HTMT telah memenuhi syarat untuk $< 0,90$. Selanjutnya, nilai uji *Fornell-lacker criterion* untuk masing-masing hubungan sudah memiliki korelasi yang rendah yang berarti konstruk masing-masing variabel laten berbeda. Dengan nilai uji *Fornell-lacker criterion* sudah memenuhi syarat $< 0,90$. Berdasarkan hasil HTMT dan *Fornell-lacker criterion* tersebut maka penelitian ini sudah memiliki *discriminant validity*.

Suatu variabel dikatakan memiliki kontribusi signifikan yang baik apabila memiliki outer loading diatas 0,50 (Hair dkk., 2021). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai outer loading instrumen penelitian ini berapa pada rentang 0,573 hingga 0,920 yang tetap memenuhi syarat minimum 0,50. Peneliti melakukan *drop* butir item WHI1, WHI2, ES4, dan JS3 karena tidak memenuhi syarat serta dan untuk memenuhi syarat reliabilitas alat ukur.

Nilai VIF menggambarkan tidak ada multikolinearitas yang terjadi apabila nilainya <5 (Hair dkk., 2017). Dalam penelitian ini, nilai VIF indikator berada pada rentang 1,214 – 3,285 yang tetap memenuhi syarat tidak terjadinya multikolinearitas dengan nilai VIF <5. Penelitian ini juga memiliki nilai pengujian R² kedua dimensi *presenteeism* (*avoiding distraction* dan *completing work*) mampu menjelaskan variasi pada variabel *resilience* sebesar 22,9% dan *Work-Health Balance* sebesar 16,7%. Secara keseluruhan, kontribusi semua variabel eksogen (kedua dimensi *presenteeism*, *resilience*, dan *work-health balance*) terhadap *Job Satisfaction* adalah 31,2%. Hal ini berarti terdapat variabel eksogen lain diluar penelitian yang mampu membantu untuk daya prediksi model.

Pengujian *structural model* dinilai dari uji *model fit*, nilai f^2 dan signifikansi jalur penelitian. Sebuah penelitian dinilai memiliki *model fit* apabila nilai metric *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) berada pada rentang maksimal 0,08 (Hair dkk., 2017). Nilai dengan rentang 0,08-0,10 masih mampu dinilai boleh untuk tetap disebut fit (Schermelleh-Engel Karin dkk., 2003). Pada penelitian ini, nilai SRMR penelitian ini berada pada nilai .08 yang membuat model penelitian ini dinilai memenuhi syarat *model fit*. Figur model structural ditampilkan pada Gambar 1.

Gambar 1
Model *job Satisfaction*



Pengujian Hipotesis



Hasil uji jalur/*path coefficient* telah disajikan pada Tabel 5. Dalam penelitian menemui hasil yang akan dibandingkan dengan hipotesis yang dibuat sebelumnya. Pada hasil penelitian ini menggambarkan bahwa hanya hipotesis 8,9, 10 dan 12 yang didukung. *Effect size* penelitian memiliki kriteria klasifikasi dengan 0,02 untuk *effect size* rendah, 0,15 untuk *effect size* sedang dan 0,35 untuk *effect size* besar (Hair dkk., 2017). Berdasarkan hasil yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa dimensi *avoiding distraction* dan *work-health balance* berhubungan secara positif dengan *effect size* kecil, dimensi *completing work* dan *work-health balance* berhubungan secara positif dengan *effect size* kecil, *work-health balance* dan *job satisfaction* berhubungan secara positif dengan *effect size* kecil. Pada hasil *effect* hubungan jalur secara langsung pada Tabel 5 maupun secara tidak langsung pada Tabel 6. Didapatkan hasil bahwa *work-health balance* memediasi hubungan antara *completing work* dan *job satisfaction* secara penuh.

Tabel 5

Uji Hipotesis

| Hip. | Jalur | Path Coefficient | t | P value | Keputusan | f ² |
|------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------|---------|----------------|----------------|
| H1 | <i>Avoiding Distraction</i> -> <i>Job Satisfaction</i> | 0,132 | 1,442 | 0,075 | Tidak didukung | 0,022 |
| H2 | <i>Completing Work</i> -> <i>Job Satisfaction</i> | 0,185 | 1,522 | 0,064 | Tidak didukung | 0,034 |
| H3 | <i>Avoiding Distraction</i> -> <i>Resilience</i> | 0,080 | 0,954 | 0,170 | Tidak didukung | 0,007 |
| H4 | <i>Completing Work</i> -> <i>Resilience</i> | 0,443 | 7,308 | 0,000 | Didukung | 0,222 |
| H5 | <i>Resilience</i> -> <i>Job Satisfaction</i> | 0,129 | 1,351 | 0,088 | Tidak didukung | 0,017 |
| H6 | <i>Avoiding Distraction</i> x <i>Resilience</i> -> <i>Job Satisfaction</i> | 0,044 | 0,559 | 0,288 | Tidak didukung | - |
| H7 | <i>Completing Work</i> x <i>Resilience</i> -> <i>Job Satisfaction</i> | 0,057 | 1,239 | 0,108 | Tidak didukung | - |
| H8 | <i>Avoiding Distraction</i> -> <i>Work-Health Balance</i> | 0,146 | 1,840 | 0,033 | Didukung | 0,022 |
| H9 | <i>Completing Work</i> -> <i>Work-Health Balance</i> | 0,332 | 3,983 | 0,000 | Didukung | 0,115 |
| H10 | <i>Work-Health Balance</i> -> | 0,305 | 3,928 | 0,000 | Didukung | 0,101 |

| Hip. | Jalur | Path Coefficient | t | P value | Keputusan | f ² |
|------|---------------------------------------------------------------------|------------------|-------|---------|----------------|----------------|
| H11 | <i>Job Satisf. A.D x Work-Health balance -> Job Satisfaction</i> | 0,044 | 1,566 | 0,059 | Tidak didukung | - |
| H12 | <i>Completing Work x Work-Health balance -> Job Satisfaction</i> | 0,102 | 2,335 | 0,010 | Didukung | - |

Sumber: Output SmartPLS4

Tabel 6

Specific Indirect effects

| Jalur | Beta/Path Coefficient | T Statistics | P Values | Keputusan |
|----------------------------------------------------|-----------------------|--------------|----------|----------------|
| <i>Avoiding Distraction -> Job Satisfaction</i> | 0,055 | 1,637 | 0,075 | Tidak didukung |
| <i>Completing Work -> Job Satisfaction</i> | 0,159 | 2,810 | 0,002 | Didukung |

Sumber: Output SmartPLS4

Pembahasan

Hubungan presenteeism terhadap *job satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji keterkaitan antara kedua dimensi *presenteeism* dengan *job satisfaction* pada pekerja pra-lansia menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Temuan [Figueredo dkk. \(2023\)](#) menemukan bahwa hubungan kedua kondisi *presenteeism* memiliki dinamika hubungan yang berbeda. Dimensi *avoiding distraction* memiliki hubungan negatif sedangkan *completing work* memiliki hubungan yang positif terhadap *job satisfaction*. Namun, temuan penelitian ini tidak menunjukkan kedua kondisi *presenteeism* memiliki hubungan terhadap *job satisfaction* secara langsung. Perbedaan ini terjadi akibat beberapa konteks budaya di Indonesia. Dalam pekerjaan, posisi sangat berperan dalam perilaku *presenteeism* seseorang. Pada dengan posisi rendah akan cenderung melakukan *presenteeism* lebih sering dan berat karena mereka mempertimbangkan risiko akan digantikan dengan pekerja baru, rendahnya gaji dan tingginya tekanan kerja walaupun tuntutan kerja lebih tinggi pada posisi atas di perusahaan namun pengalaman kerja mereka membantu dalam mereka melakukan *presenteeism* ([Nurhayati dkk., 2024](#)).

Pada konteks budaya perusahaan di Indonesia, melekat budaya-budaya seperti gotong royong, hormat, musyawarah, kerukunan dan kekeluargaan yang berakar ([Hermawan & Loo, 2019](#)). Teori Budaya *Hofstede* mendukung penjelasan ini, kecenderungan budaya Indonesia yang memiliki *power distance* yang tinggi, budaya kolektivisme, tingkat maskulinitas yang tinggi serta toleransi akan ketidakpastian yang rendah menunjukkan kecenderungan akan hubungan yang harmonis di tempat kerja ([Artina dkk., 2020](#)). Sehingga, dari temuan ini mampu menjelaskan bahwa hasil yang



berbeda terjadi akibat adanya perbedaan konteks kerja pada budaya barat dan timur. Selain itu, adanya perbedaan variasi alat ukur *presenteeism* pada penelitian sebelumnya terbukti menjadi faktor perbedaan hasil (Côté dkk., 2021; Figueredo dkk., 2023).

Hubungan *presenteeism* terhadap *job satisfaction* dengan *resilience* sebagai mediator

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji peran mediator *resilience* pada hubungan kedua dimensi *presenteeism* terhadap *job satisfaction* menunjukkan beberapa hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Temuan Han dkk. (2023) menemukan bahwa *resilience* berhubungan dengan *job satisfaction*. Sementara itu, Temuan Zhang dkk. (2024) menemukan bahwa *resilience* berfungsi sebagai mediator hubungan *presenteeism* dan *clinical belongingness*. Namun, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *resilience* hanya memiliki hubungan dengan *presenteeism* pada kondisi *completing work* dan tidak berperan sebagai mediator untuk kedua dimensi *presenteeism* terhadap *job satisfaction*. Namun, Peran *resilience* tetap terbukti digunakan para pekerja pra-lansia untuk bangkit dan beradaptasi terhadap segala efek negatif *presenteeism* (Zhang dkk., 2024). Meskipun, dalam penelitian ini menunjukkan perbedaan hasil antara kedua dimensi *presenteeism*.

Pada kondisi *avoiding distraction*, Para pekerja cenderung hanya dalam tahap tidak terdistraksi namun tidak memastikan diri mereka mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Para pekerja pra-lansia cenderung akan mengajukan izin apabila mereka merasa tidak mampu untuk melanjutkan *presenteeism* nya Kembali. Di sisi lainnya, Pada kondisi *completing work* mereka membutuhkan *resilience* sebagai kemampuan untuk bangkit dari efek-efek negatif yang mereka rasakan setelah mampu menyelesaikan pekerjaan mereka. Perbedaan ini terjadi juga karena bedanya dinamika Ketika alat ukur *presenteeism* dinilai berdasarkan masing-masing dimensinya.

Resilience juga tidak lagi menjadi faktor penentuan kepuasan kerja karena tingkat *resilience* yang tinggi yang telah dimiliki dari pengalaman-pengalaman sebelumnya membuat mereka sudah memiliki pemahaman atas segala bentuk hambatan yang ada pada pekerjaannya. Selain itu, *Resilience* tidak mampu menjadi mediator hubungan kedua dimensi *presenteeism* terhadap *job satisfaction*. Hal ini mungkin terjadi disebabkan perbedaan karakteristik populasi yang digunakan (Han dkk., 2023; Zhang dkk., 2024).

Selain itu, Teori *conservation of resource* model oleh Hobfoll (1989) yang menjelaskan tentang kemampuan *resilience* seseorang untuk menghadapi stressor. Spesifik pada populasi pekerja pra-lansia, mereka tidak lagi menganggap *presenteeism* sebagai sumber stress namun sebagai bentuk tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang ada. Melalui teori *eight stages of psychosocial protective development* milik Erik Erikson, kita mampu mengetahui bahwa para pekerja pra-lansia yang telah memasuki kuadran *early middle adulthood* dan *late middle adulthood* memiliki perbedaan pandangan m pekerjaan.

Pekerja pra-lansia yang telah berada pada kuadran *early middle adulthood* cenderung lebih memiliki karakteristik pekerja yang sudah menjadi pakar dalam pekerjaan

yang mereka tekuni dan cenderung sudah memiliki komponen naluri profesional dan dalam sifatnya serta sudah mengetahui cara melakukan sesuatu dengan dasar pengetahuan dari pengalaman yang telah mereka miliki dan ketika pada kuadran umur *late middle adulthood*, mereka akan lebih bertindak sebagai pemimpin dan mentor untuk mempersiapkan generasi selanjutnya untuk punya keunggulan kompetitif dan meninggalkan warisan pada generasi pekerja yang lebih muda (Chung, 2018).

Pada pekerja pra-lansia, *Resilience* para pekerja dengan usia lebih tua akan lebih digunakan aspek penyesuaian pada masa penuaan (Trică dkk., 2024). Kepentingannya akan lebih diutamakan ketika nantinya memasuki masa pensiun untuk menghadapi situasi sulit (Murakami, 2021).

Hubungan presenteeism terhadap job satisfaction dengan work-health balance sebagai mediator

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji peran mediator *work-health balance* pada hubungan kedua dimensi *presenteeism* dan *job satisfaction* menunjukkan beberapa hasil yang berbeda. Temuan Figueredo dkk. (2023) menemukan bahwa *work-health balance* memiliki hubungan negatif dengan *presenteeism* pada kondisi *avoiding distraction* dan hubungan positif dengan *presenteeism* pada kondisi *completing work*. Namun, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan *presenteeism* pada kedua kondisi *avoiding distraction* ataupun *completing work* dengan *work-health balance* memiliki hubungan yang positif meskipun hanya hubungan *completing work* yang signifikan.

Selain itu, Teori *job demands-resource model* mampu menjelaskan hal ini karena perbedaan masing-masing kondisi *presenteeism* merupakan usaha yang dilakukan untuk memenuhi adanya *job demand* dan perusahaan memberikan adanya *job resource* yang diberikan untuk mengkompensasi efek samping *presenteeism* dalam bentuk kebijakan yang mengutamakan aspek *work-health balance*. Perusahaan akan memberikan kebijakan tersebut ketika pekerja pra-lansia mampu menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini karena *Work-health balance* merupakan bagian dari *job resource* pada teori *job demands-resource model* (Figueredo dkk., 2023; Gragnano dkk., 2020; Gragnano, dkk., 2017; Previtali dkk., 2022).

Temuan Figueredo dkk. (2023) juga memberikan hasil bahwa *work-health balance* hanya memediasi secara parsial hubungan *avoiding distraction* dan *job satisfaction*. Di sisi lain, temuannya memberikan hasil bahwa *work-health balance* tidak memediasi hubungan *completing work* dan *job satisfaction*. Namun, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *work-health balance* belum mampu memediasi hubungan *avoiding distraction* dan *job satisfaction*. Hal ini terjadi karena kondisi *avoiding distraction* berada pada kondisi dimana mereka tetap mampu menjalani proses kerja dan belum tentu mampu menyelesaikan pekerjaannya sehingga meskipun aspek kebijakan *work-health balance* telah diterapkan, mereka tidak mampu puas terhadap pekerjaannya.



Sebaliknya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peran *work-health balance* sebagai mediator terjadi pada hubungan *completing work* dan *job satisfaction*. Hal ini terjadi karena kesadaran mengenai kebutuhan akan kesehatan akan semakin hadir seiring bertambahnya usia karena kesadaran diri yang berusaha untuk mempertahankan prioritas pada beberapa tujuan utama hidup sambil mengurangi hal-hal berpotensi memberikan kerugian pribadi sehingga tercipta pandangan bahwa hidup punya makna dan tujuan baru yang sangat penting untuk proses penuaan yang sehat (Willroth dkk., 2021).

Selain itu, Kondisi lingkungan yang baik mampu mendukung para pekerja yang melakukan *presenteeism* untuk tetap bekerja dengan baik (Biron dkk., 2022). Aspek ini tentu sangat penting karena para orang dewasa yang sudah menginjak umur yang lebih tua diharapkan agar mampu meningkatkan kesadaran akan kesehatan seperti mendengarkan saran dokter dan memikirkan pencegahan penyakit dengan cara meningkatkan perilaku kesehatan dirinya melalui penguatan dan pengembangan terkait makna hidup (Nie dkk., 2023).

Adanya konsep *work-health balance* yang diterapkan ditempat kerja diharapkan sebagai langkah pertama dari intervensi kesehatan sebagai sumber daya yang mampu diberikan perusahaan kepada para pekerja dan juga harus disadari secara pribadi oleh pekerja. Penerapan strategi *work-health balance* juga mampu diraih melalui persiapan strategi kerja oleh individu pekerja dengan cara pengembangan cara memotivasi diri, membuat strategi untuk meningkatkan kepercayaan diri, strategi validasi agar memperoleh pengakuan sosial, strategi ketegasan untuk menghindari adanya agresi pribadi dan memberlakukan transisi bekerja menuju istirahat untuk mampu lepas dari ikatan kerja pada waktu kerja yang telah ditentukan setiap harinya (Therrien dkk., 2020).

Kesimpulan

Kesehatan merupakan aspek krusial yang perlu dijaga secara seimbang dengan tuntutan kerja, khususnya pada pekerja pra-lansia yang semakin rentan terhadap dampak kesehatan jangka panjang. Penerapan kebijakan *work-health balance* oleh perusahaan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan sekaligus kinerja, sehingga menghasilkan kepuasan kerja dan mendorong munculnya perilaku ekstra peran seperti kesediaan melakukan transfer pengetahuan. Kondisi ini memberikan manfaat timbal balik bagi pekerja dan perusahaan, karena membantu menjaga kesejahteraan individu sekaligus keberlanjutan pengetahuan dan kelangsungan operasional organisasi.

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, waktu pengambilan data yang lebih panjang, serta pendekatan *probability sampling* agar hasil lebih dapat digeneralisasi, disertai penggunaan metode campuran untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penting untuk mengeksplorasi peran variabel lain seperti *work engagement* dan *resilience* dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja pra-lansia. Dari sisi praktis, perusahaan dan

pemerintah perlu merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kesehatan melalui komunikasi terbuka, pengelolaan tuntutan dan sumber daya kerja, peningkatan kesadaran kesehatan, serta penerapan fleksibilitas kerja, agar kesejahteraan pekerja terjaga dan proses transfer kompetensi antar generasi dapat berjalan optimal.

Referensi

- Artina, B. S., Desnasari, D., Fitriyah, F., & Rizkita, R. G. (2020). The Workforce in Indonesian Organizations: An Analysis Based Upon the Cultural Dimensions of Hofstede's Model. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(1), 56–64. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i4.780>
- Biron, C., Karanika-Murray, M., & Ivers, H. (2022). The health-performance framework of presenteeism: A proof-of-concept study. *Frontiers in Psychology*, 13(November), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1029434>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5). <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric Analysis and Refinement of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-Item Measure of Resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019–1028. <https://doi.org/10.1002/jts>
- Carlstedt, A. B., Bjursell, C., Nyman, R., & Dahl Aslan, A. (2024). Older workers and extended working life – Managers' experiences and age management. *Work*, 79, 1–9. <https://doi.org/10.3233/wor-230468>
- Chung, D. (2018). The Eight Stages of Psychosocial Protective Development: Developmental Psychology. *Journal of Behavioral and Brain Science*, 08(06), 369–398. <https://doi.org/10.4236/jbbs.2018.86024>
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270–278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Figueredo, J. M., García-Ael, C., Gragnano, A., & Topa, G. (2023). Cognitive and affective-motivational states as mediators of the association between presenteeism and job satisfaction. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 73(6). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100865>
- Gragnano, A., Miglioretti, M., & Boer, A. G. E. M. De. (2017). Adjustment Between Work Demands and Health Needs: Development of the Work–Health Balance Questionnaire. *Rehabilitation Psychology*, 62(3), 374–386. <https://doi.org/10.1037/rep000121.suppl>
- Gragnano, A., Miglioretti, M., Frings-Dresen, M. H. W., & de Boer, A. G. E. M. (2017). Work–Health Balance Questionnaire. *PsycTESTS*, 62, 3–4. <https://doi.org/10.1037/rep000121>



- Gragnano, A., Previtali, F., Manzi, C., & Miglioretti, M. (2018). Investigating work-health balance in railway older employees: results of a LPA. *II International Conference: Healthier Societies Fostering Healthy Organizations: A Cross-Cultural Perspective*, September. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24500.30084>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate Data Analysis (Eighth Edition)*. In *Cengage Learning* (Vol. 19, Issue 3). Cengage Learning. https://eli.johogo.com/Class/CCU/SEM/_Multivariate Data Analysis_Hair.pdf
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. In Sage.
- Han, Z., Wang, D., Jiang, C., & Zhang, Y. (2023). Enhancing Employee Job Satisfaction Responding to COVID-19: The Role of Organizational Adaptive Practices and Psychological Resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, 16(October), 4555–4567. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S432982>
- Hermawan, M. S., & Loo, M. K. (2019). The Construction of Kekeluargaan as an Indonesia's Organizational Culture. *Jurnal Humaniora*, 31(1), 1. <https://doi.org/10.22146/jh.v31i1.42851>
- Hidayat, D., Zamralita, Z., & Ninawati. (2006). Resiliensi dan Tingkat Stres pada Masa Persiapan Pensiun. *Phronesis*, 8, 50–70. https://www.researchgate.net/publication/318786843_Resiliensi_dan_Tingkat_Stres_pada_Masa_Persiapan_Pensiun
- 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>
- Huang, F. (2019). Will Senior Employees Be Willing to Voluntarily Transfer Their Knowledge to Younger Employees? The Effect of Perceived Age Discrimination and Organizational Identification. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 07(02), 244–260. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2019.72015>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Kinman, G., & Clements, A. J. (2023). Presenteeism—the case for action. *Occupational Medicine*, 73(4), 181–182. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqad033>
- Kinman, G., & Grant, C. (2021). Presenteeism during the COVID-19 pandemic: risks and solutions. *Occupational Medicine*, 71(6–7), 243–244. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa193>
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14–20. <https://doi.org/10.1097/00043764-20020100000004>

- Köse, S., Baykal, B., & Bayat, İ. K. (2021). Mediator role of resilience in the relationship between social support and work life balance. *Australian Journal of Psychology*, 73(3), 316–325. <https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1895678>
- Min, A., & Hong, H. C. (2023). The Effects of Job Demand-control-support Profiles on Presenteeism: Evidence from the Sixth Korean Working Condition Survey. *Safety and Health at Work*, 14(1), 85–92. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.12.001>
- Murakami, K. (2021). Learning in retirement: Developing resilience and becoming a resourceful practitioner of life. *Learning, Culture and Social Interaction*, 28(September 2020), 100463. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2020.100463>
- Nie, S., Peng, H., Ju, Q., Liang, Q., Zhang, C., Qiang, X., & Gan, Y. (2023). The Relationship Between Meaning in Life and Health Behaviors in Adults Aged 55 Years and Over During the COVID-19 Pandemic: the Mediating Role of Risk Perception and the Moderating Role of Powerful Others Health Locus of Control. *International Journal of Behavioral Medicine*, 30(3), 388–397. <https://doi.org/10.1007/s12529-022-10100-x>
- Nurhayati, C., Putra, M. I., Soemarko, D. S., Friska, D., & Adi, N. P. (2024). Presenteeism among Governmental Office Workers-Using VDT and Associated Risk Factors. *The Indonesian Journal of Community and Occupational Medicine*, 4(1), 25–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.53773/ijcom.v4i1.116.25-31>
- Previtali, F., Gragnano, A., & Miglioretti, M. (2018). *The impact of work-health balance on aging blue-collar employees in the steel industry*. January. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27850.00969>
- Previtali, F., Picco, E., Gragnano, A., & Miglioretti, M. (2022). The Relationship between Work, Health and Job Performance for a Sustainable Working Life: A Case Study on Older Manual Employees in an Italian Steel Factory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192114586>
- Raab, R. (2020). Workplace Perception and Job Satisfaction of Older Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(3), 943–963. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00109-7>
- Salsabilla, R. (2023). *Survei: 75% Orang Indonesia Puas dengan Pekerjaannya, Anda?* CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20230712145703-33-453646/survei-75-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda>
- Soetikno, N., & Anjani, H. D. (2022). Pengaruh Coping Terhadap Resiliensi Remaja Korban Pelecehan Seksual Online. *Jurnal Psikologi Forensik Indonesia*, 2(2), 107–113. <https://journal.apsifor.or.id/index.php/jpfi/article/view/19/13>
- Stirpe, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2022). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*, 40(2), 295–305. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.003>
- Sypniewska, B. (2020). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Advances in Cognitive Psychology*, 16(4), 321–328. <https://doi.org/10.5709/acp-0306-9>
- Therrien, D., Corbière, M., & Collette, K. (2020). Workers with severe mental illness coping with clinical symptoms: Self-directed learning of work-health balance strategies.



Australian Occupational Therapy Journal, 67(4), 341–349. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12662>

Trică, A., Golu, F., Sava, N. I., Licu, M., Zanfirescu, Șerban A., Adam, R., & David, I. (2024). Resilience and successful aging: A systematic review and meta-analysis. *Acta Psychologica*, 248(May). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104357>

Visser, M., Lössbroek, J., & van der Lippe, T. (2021). The Use of HR Policies and Job Satisfaction of Older Workers. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 303–321. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa023>

Willroth, E. C., Mroczek, D. K., & Hill, P. L. (2021). Maintaining sense of purpose in midlife predicts better physical health. *Journal of Psychosomatic Research*, 145(August 2020), 110485. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2021.110485>

Zhang, Y., Shen, M., & Huang, H. (2024). Resilience's role in clinical belongingness and presenteeism of new nurses: A moderated mediation model. *Nursing and Health Sciences*, 26(1), 1–7. <https://doi.org/10.1111/nhs.13078>