

Hubungan antara *Presenteeism* dengan *Turnover Intention* pada Pengajar Pendidikan Nonformal

The Relationship between Presenteeism and Turnover Intention among Non- Formal Education Teachers

Mochamad Randy Pradika Rakasiwy*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: mochrandy.21166@mhs.unesa.ac.id

Viona Dea Surya Cipta

Program Studi Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya

Email: vionadsc@student.ub.ac.id

Abstrak

Fenomena *presenteeism*, yaitu perilaku hadir bekerja meskipun dalam kondisi sakit atau kelelahan psikologis, menjadi masalah penting di lembaga pendidikan nonformal yang sebagian besar pengajarnya memiliki status kerja tidak tetap dan pendapatan fluktuatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *presenteeism* dan *turnover intention* pada tenaga pengajar di enam lembaga bimbingan belajar di Surabaya. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan teknik *convenience sampling*, melibatkan 107 pengajar. Instrumen penelitian berupa skala *presenteeism* (25 item; $\alpha=0,836$) dan skala *turnover intention* (25 item; $\alpha=0,742$). Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, dan uji korelasi Pearson dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden memiliki tingkat *presenteeism* dan *turnover intention* pada kategori sedang, meskipun terdapat proporsi cukup besar yang berada pada kategori tinggi pada aspek *lost productivity* dan *intention to quit*. Uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *presenteeism* dan *turnover intention* ($r=0,684$; $p<0,01$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *presenteeism*, semakin besar kecenderungan pengajar untuk berpindah kerja. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya lembaga pendidikan nonformal menyediakan program kesejahteraan dan dukungan organisasi guna mengurangi *presenteeism* dan menekan niat berpindah kerja.

Kata kunci : *Presenteeism*; *Turnover intention*; Lembaga pendidikan nonformal; Pengajar

Abstract

The phenomenon of *presenteeism*, which refers to the behavior of coming to work despite being sick or experiencing psychological fatigue, is a significant issue in non-formal educational institutions where most teachers have non-permanent employment status and fluctuating incomes. This study aims to analyze the relationship between *presenteeism* and *turnover intention* among teachers at six tutoring institutions in Surabaya. A quantitative correlational approach was used with convenience sampling, involving 107 teachers. The research instruments consisted of a *presenteeism* scale (25 items; $\alpha=0.836$) and a *turnover intention* scale (25 items; $\alpha=0.742$). Data analysis was conducted using descriptive statistics, the Kolmogorov–Smirnov normality test, and Pearson's correlation test at a significance level of 0.05. The results showed that the majority of respondents had moderate levels of *presenteeism* and *turnover intention*, although a significant proportion were in the high

category for lost productivity and intention to quit. The Pearson correlation test showed a significant significant positive relationship between presenteeism and turnover intention ($r = 0.684$; $p < 0.01$). This finding indicates that the higher the presenteeism, the greater the tendency for teachers to change jobs. The implications of this study emphasize the importance of non-formal educational institutions providing welfare programs and organizational support to reduce presenteeism and curb turnover intentions.

Keywords :Presenteeism; Turnover intention; Non-formal educational institutions; Teachers

Article History	*corresponding author
Submitted : 14-07-2025 Final Revised : 20-07-2025 Accepted : 23-07-2025	 This is an open access article under the CC-BY-SA license Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Pendidikan nonformal, seperti lembaga kursus, bimbingan belajar, pelatihan bahasa, dan lembaga keterampilan kerja, telah lama menjadi bagian penting dalam ekosistem pendidikan nasional. Perannya semakin signifikan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, serta memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan di pasar kerja yang dinamis (Bahri et al., 2024; Oyigbo et al., 2021). Keunggulan utama pendidikan nonformal terletak pada fleksibilitasnya: mulai dari kurikulum yang lebih kontekstual, metode pembelajaran berbasis praktik, hingga waktu belajar yang menyesuaikan kebutuhan peserta. Pendidikan nonformal juga dianggap lebih responsif dalam mengisi kesenjangan kompetensi yang belum selalu tercakup oleh pendidikan formal, misalnya pelatihan digital, bahasa asing, atau keahlian kewirausahaan (Kicherova et al., 2021).

Namun di balik kontribusi strategis tersebut, sektor pendidikan nonformal menyimpan kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan yang cukup khas. Sebagian besar pengajar di lembaga pendidikan nonformal tidak memiliki status kepegawaian tetap atau kontrak kerja jangka panjang yang menjamin kestabilan karier (Aryawan et al., 2017). Keberlangsungan pekerjaan mereka sangat bergantung pada fluktuasi jumlah peserta yang mendaftar, yang sewaktu-waktu dapat mengalami penurunan akibat faktor ekonomi, tren pasar, atau munculnya lembaga baru. Situasi ini menyebabkan ketidakpastian pendapatan yang memicu tekanan psikososial. Lebih lanjut, banyak lembaga nonformal yang memiliki keterbatasan sumber daya, sehingga belum mampu menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, cuti sakit, atau program kesejahteraan karyawan lainnya (Patro & Kamakula, 2016). Hal tersebut menjadikan kondisi kerja pengajar di sektor pendidikan nonformal relatif rentan dibandingkan rekan mereka di pendidikan formal.

Dalam konteks tekanan dan keterbatasan tersebut, muncul fenomena *presenteeism*, yaitu perilaku hadir bekerja meskipun sedang sakit fisik atau mengalami masalah psikologis yang seharusnya memerlukan istirahat (Johns, 2010). *Presenteeism* tidak semata-mata disebabkan oleh tuntutan profesional, tetapi juga rasa takut kehilangan penghasilan, loyalitas kepada lembaga, dan budaya organisasi yang secara tidak langsung menuntut kehadiran penuh di tempat kerja (Garcia & Juliani, 2022). Di permukaan, *presenteeism* kerap dianggap sebagai bentuk dedikasi atau loyalitas tenaga pengajar. Namun, riset menunjukkan bahwa dalam jangka panjang, perilaku ini dapat berdampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi. Secara individual, *presenteeism* meningkatkan risiko kelelahan fisik dan emosional, stres kronis, serta penurunan kualitas kesehatan mental (Garcia & Juliani, 2022).

Individu yang terus memaksakan diri bekerja saat tidak fit berisiko mengalami penurunan motivasi, gangguan konsentrasi, dan kepuasan kerja yang menurun (Salsabil, 2025). Sementara itu, bagi organisasi, *presenteeism* menyebabkan turunnya produktivitas karena pengajar bekerja tidak optimal, meningkatnya risiko kesalahan kerja, dan pada akhirnya dapat memengaruhi mutu layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Fenomena *presenteeism* juga memiliki keterkaitan erat dengan *turnover intention*, yaitu niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan berpindah ke lembaga atau pekerjaan lain (Ning et al., 2023). Beberapa penelitian internasional menunjukkan bahwa *presenteeism* yang berlangsung lama sering kali menjadi pemicu munculnya *turnover intention* karena individu merasa kelelahan, kecewa terhadap kebijakan organisasi yang tidak mendukung kesejahteraan, atau merasa tidak dihargai secara memadai (Ozduran et al., 2025). Dalam konteks pendidikan, Grant et al. (2019) dan Wu et al. (2023) menemukan bahwa stres akibat *presenteeism* memiliki hubungan positif dengan *turnover intention* pada guru sekolah formal. Artinya, semakin tinggi tingkat *presenteeism*, semakin besar pula niat guru untuk berpindah kerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan antara *presenteeism* dan *turnover intention* telah banyak diteliti dalam konteks pendidikan formal, masih terdapat celah penelitian dalam konteks pendidikan nonformal yang memiliki dinamika kerja yang berbeda. Namun demikian, penelitian ini secara khusus menelaah hubungan antara *presenteeism* dan *turnover intention* pada tenaga pengajar di sektor pendidikan nonformal di Indonesia, khususnya di kota besar seperti Surabaya, masih sangat terbatas. Padahal, pengajar di lembaga nonformal memiliki karakteristik kerja yang berbeda dari guru di sekolah formal. Misalnya, status kerja yang cenderung tidak tetap, pendapatan yang berfluktuasi sesuai jumlah siswa, jam kerja yang fleksibel tetapi tidak selalu stabil, serta keterbatasan akses terhadap jaminan kesejahteraan (Aryawan et al., 2017; Patro & Kamakula, 2016). Kondisi ini berpotensi memperkuat risiko *presenteeism* sekaligus meningkatkan *turnover intention*.

Berdasarkan *Job Demands–Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2017), kondisi kerja yang menuntut, seperti beban pengajaran yang tinggi atau tekanan dari pihak manajemen, tanpa disertai sumber daya memadai, seperti dukungan organisasi atau jaminan kesejahteraan, dapat memicu *presenteeism*. Dalam jangka panjang, akumulasi kelelahan fisik dan emosional akibat *presenteeism* dapat mengarah pada munculnya *turnover intention* sebagai bentuk mekanisme perlindungan diri karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih baik (Li & Yao, 2022). Temuan studi pendahuluan melalui wawancara dengan enam pengajar di lembaga bimbingan belajar di Surabaya memperkuat indikasi ini. Sebagian besar responden mengaku pernah hadir mengajar meskipun sedang sakit ringan atau merasa kelelahan, dengan alasan takut kehilangan kesempatan mengajar dan loyalitas kepada lembaga. Namun, lima dari enam pengajar tersebut juga mengakui pernah mempertimbangkan untuk pindah ke lembaga lain yang menawarkan kondisi kerja lebih baik.

Studi terdahulu semakin menegaskan urgensi isu ini. Ning et al. (2023) menemukan bahwa *presenteeism* berkontribusi signifikan terhadap stres dan kelelahan emosional, yang selanjutnya memicu niat berpindah kerja. Ozduran et al., (2025) juga menunjukkan bahwa untuk mencegah terjadinya *presenteeism* pada karyawan diperlukan strategi organisasi untuk menekan burnout dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sementara penelitian Odongo et al., (2025) menunjukkan hubungan positif antara *turnover intention* dengan stres kerja, dimana stres kerja yang tinggi akan meningkatkan keinginan seorang guru untuk keluar dari pekerjaannya. Meski demikian, literatur empiris yang secara spesifik membahas konteks pendidikan nonformal di Indonesia, terutama di Surabaya, belum banyak dikembangkan. Padahal, Surabaya sebagai kota metropolitan memiliki jumlah lembaga pendidikan nonformal yang cukup besar dan menjadi salah satu pusat pertumbuhan ekonomi serta pendidikan di wilayah Jawa Timur.

Mengingat pentingnya peran tenaga pengajar di sektor pendidikan nonformal sebagai ujung tombak peningkatan kualitas layanan pendidikan, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* mereka menjadi sangat relevan. Terlebih, *turnover* pengajar yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kontinuitas pembelajaran, adaptasi siswa dengan pengajar baru, hingga reputasi lembaga di mata masyarakat. Oleh karena itu, perlu ada bukti empiris yang dapat membantu pengelola lembaga merancang kebijakan dan intervensi yang lebih tepat sasaran.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *presenteeism* dan *turnover intention* pada tenaga pengajar di sektor pendidikan nonformal di Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah mengenai ketenagakerjaan di pendidikan nonformal, memberikan gambaran empiris yang lebih spesifik, serta menjadi landasan bagi pengelola lembaga pendidikan nonformal untuk menyusun kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan keberlanjutan tenaga pengajar.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk menganalisis hubungan statistik antara *presenteeism* (variabel independen) dan *turnover intention* (variabel dependen) pada pengajar di sektor pendidikan nonformal. Pemilihan metode ini merujuk pada pandangan Jannah (2018) yang menekankan pentingnya analisis numerik dalam memahami keterkaitan antar variabel secara objektif dan sistematis. Peneliti menggunakan desain korelasional untuk mengeksplorasi sejauh mana hubungan antara *presenteeism* dan *turnover intention* terjadi pada subjek penelitian.

Sampel / Populasi

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pengajar di enam lembaga bimbingan belajar di Kota Surabaya. Pemilihan populasi ini didasari oleh pertimbangan bahwa pengajar di sektor ini sering menghadapi ketidakpastian pendapatan, beban kerja fluktuatif, serta keterbatasan fasilitas kesejahteraan. Kondisi tersebut berpotensi memunculkan perilaku *presenteeism*, yaitu tetap bekerja meskipun sakit atau kurang bugar, yang dapat berdampak pada *turnover intention* atau niat untuk berpindah kerja.

Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kemudahan akses dan kesediaan responden (Etikan et al., 2016). Untuk memastikan kecukupan ukuran sampel, perhitungan minimum jumlah responden dilakukan menggunakan *software* G*Power versi 4.1.9.4. Berdasarkan asumsi kekuatan korelasi sebesar $r = 0,33$, tingkat signifikansi 0,05, dan power 0,80, diperoleh kebutuhan minimum sebanyak 67 responden. Dengan jumlah aktual sebanyak 107 pengajar yang berhasil dihimpun, penelitian ini tidak hanya melampaui batas minimum yang disyaratkan, tetapi juga meningkatkan keandalan statistik dan memperkuat generalisasi temuan mengenai hubungan antara *presenteeism* dan *turnover intention* pada tenaga pengajar di sektor pendidikan nonformal di Surabaya.

Pengumpulan Data

Dalam studi ini, peneliti menggunakan dua instrumen utama. Skala *presenteeism* disusun oleh peneliti berdasarkan konsep *presenteeism* yang dikemukakan oleh Johns (2010), terdiri atas 25 item dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,836. Sementara itu, skala *turnover intention* dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori *turnover intention* dari Mobley et al.,

(1978), terdiri atas 25 item dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,742. Kedua instrumen disusun menggunakan format skala Likert.

Peneliti melaksanakan *cognitive interviewing* terhadap lima responden yang mewakili karakteristik populasi penelitian. Wawancara ini bertujuan untuk memastikan kejelasan redaksi item, kesesuaian bahasa, dan kemudahan pemahaman bagi responden (Peterson et al., 2017). Hasil wawancara menunjukkan bahwa item-item dalam kedua skala dapat dipahami dengan baik oleh responden, meskipun dilakukan revisi minor untuk meningkatkan keterbacaan dan memperhalus penggunaan bahasa. Berdasarkan temuan tersebut, kedua instrumen dinyatakan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel *presenteeism* dan *turnover intention* dalam penelitian ini.

Untuk menguji validitas konstruk, dilakukan analisis faktor eksploratori (EFA). Hasil analisis menunjukkan nilai KMO sebesar 0,835 untuk skala *presenteeism* dan 0,760 untuk skala *turnover intention*. Seluruh item memiliki nilai loading faktor di atas 0,40, yang mengindikasikan struktur faktor sesuai dengan teori yang melandasi penyusunan instrumen.

Analisis Data

Data kuesioner yang diperoleh dari responden terlebih dahulu melalui proses editing dan coding oleh peneliti untuk memastikan data layak dan sesuai untuk dianalisis menggunakan *software* SPSS versi 25. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik umum data secara menyeluruh. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas Kolmogorov–Smirnov untuk mengevaluasi apakah data memenuhi asumsi distribusi normal, yang merupakan prasyarat dalam penerapan uji statistik parametrik. Apabila data terdistribusi normal, maka akan digunakan uji parametrik seperti t-test. Seluruh analisis statistik dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (taraf signifikansi 95%). Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk narasi disertai tabel pendukung agar memudahkan pemahaman pembaca terhadap temuan penelitian.

Hasil

Berdasarkan data demografi pada Tabel 1, penelitian ini melibatkan sebanyak 107 responden yang mayoritas berjenis kelamin perempuan, yaitu 76 pengajar (71%), sedangkan responden laki-laki tercatat sebanyak 28 pengajar (26,9%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–25 tahun sebanyak 47 orang (45,2%), diikuti oleh kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 39 pengajar (37,5%), serta responden berusia di atas 30 tahun sebanyak 18 pengajar (17,3%). Dilihat dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama 1–2 tahun sebanyak 73 pengajar (70,2%), kemudian sebanyak 22 pengajar (20,6%) memiliki masa kerja 2–3 tahun, dan hanya 9 pengajar (8,7%) yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Distribusi ini menggambarkan bahwa mayoritas responden merupakan tenaga kerja muda dengan masa kerja yang relatif singkat.

Tabel 1. Demografi Responden Penelitian

Demografi	f	%
Gender		
Perempuan	76	71%
Laki-Laki	31	29%
Total	107	100%

Usia		
20 – 25 Tahun	47	43,9%
26 – 30 Tahun	41	38,3%
≥ 3 Tahun	18	18,2%
Total	107	100%
Masa Kerja		
1 – 2 Tahun	73	70,2%
2 – 3 Tahun	25	20,6%
≥ 3 Tahun	9	8,7%
Total	107	100%

Tabel 2 menyajikan statistik deskriptif untuk dua variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *presenteeism* dan *turnover intention*. Variabel *presenteeism* menunjukkan rentang skor antara 67 hingga 85, dengan nilai rata-rata sebesar 72,47 dan standar deviasi sebesar 6,675. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *presenteeism* yang berada pada kategori sedang, dengan variasi skor yang relatif rendah. Sementara itu, variabel *turnover intention* memiliki skor minimum sebesar 56 dan maksimum sebesar 84, dengan rata-rata sebesar 63,44 dan standar deviasi sebesar 7,356. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan responden untuk berpindah kerja juga berada pada kategori sedang, meskipun terdapat variasi skor yang lebih besar pada beberapa individu yang memiliki niat berhenti bekerja relatif tinggi.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variable	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Presenteeism</i>	107	67	85	72,47	6.675
<i>Turnover Intention</i>	107	56	84	63,44	7.356

Berdasarkan distribusi kategori, aspek *lost productivity* pada variabel *presenteeism* didominasi kategori tinggi (41,1%), sedangkan *health-related factors* paling banyak berada pada kategori sedang (55,1%). Demikian pula, *motivational and organizational drivers* mayoritas berada pada kategori sedang (47,7%). Untuk variabel *turnover intention*, aspek *thinking of quitting* cenderung tersebar cukup merata, dengan proporsi terbesar pada kategori rendah (39,3%). Aspek *intention to search* didominasi kategori sedang (37,3%), sedangkan *intention to quit* relatif seimbang antara kategori sedang (36,4%) dan tinggi (31,8%). Secara keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan tingkat *presenteeism* dan *turnover intention* yang cenderung sedang, meskipun terdapat kelompok tertentu yang menempati kategori tinggi, khususnya pada aspek *lost productivity* dan *intention to quit*.

Tabel 3. Distribusi Kategori *Presenteeism* dan *Turnover Intention*

Variabel	Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	%	f	%	f	%
<i>Presenteeism</i>						
<i>Lost Productivity</i>	20	18,7%	43	40,2%	44	41,1%
<i>Health-Related Factors,</i>	34	31,8%	59	55,1%	14	13,1%
<i>Motivational and</i>	26	24,3%	51	47,7%	30	28%
<i>Organizational Drivers</i>						
<i>Turnover Intention</i>						
<i>Thinking of Quitting,</i>	42	39,3%	41	38,3%	24	22,4%
<i>Intention to Search</i>	35	32,7%	40	37,3%	32	30%
<i>Intention to Quit</i>	34	31,8%	39	36,4%	34	31,8%

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson pada Tabel 4, ditemukan hubungan positif yang signifikan antara *presenteeism* dan *turnover intention* dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,684$ ($p < 0,01$). Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan searah, yang berarti semakin tinggi tingkat *presenteeism* pada responden, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki *turnover intention*.

Tabel 4. Uji Korelasi Pearson *Presenteeism* dan *Turnover Intention*

		Correlations	
		Presenteeism	Turnover Intention
Presenteeism	Pearson Correlation	1	,684**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	107	107
Turnover Intention	Pearson Correlation	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	107	107

Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan gambaran penting mengenai tingkat *presenteeism* dan *turnover intention* pada tenaga pengajar di lembaga pendidikan nonformal, yang mayoritas merupakan perempuan muda dengan masa kerja relatif singkat. Temuan ini selaras dengan studi Serya & El-Gilany (2025) yang menyatakan bahwa pekerja muda, khususnya perempuan, memiliki kerentanan lebih tinggi terhadap tekanan psikososial di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat memicu *presenteeism* serta meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja. Faktor usia dan masa kerja yang relatif pendek sering kali berkorelasi dengan rendahnya stabilitas emosional dan pengalaman menghadapi tuntutan kerja yang kompleks, sehingga individu menjadi lebih mudah mengalami kelelahan psikologis. Kondisi ini selanjutnya berdampak pada munculnya *turnover intention*, terutama ketika tidak didukung oleh budaya organisasi yang suportif dan kebijakan pengembangan karier yang memadai (Li & Yao, 2022).

Nilai rata-rata *presenteeism* sebesar 72,47 dengan standar deviasi 6,675 menempatkan sebagian besar responden pada kategori sedang. Hasil ini konsisten dengan penelitian Uslukaya dan Demirtas (2023) yang menemukan bahwa tenaga kerja sektor pendidikan kerap mengalami

presenteeism moderat akibat tuntutan emosional, kepercayaan terhadap atasan, dan kelelahan emosional. Distribusi aspek *lost productivity* yang dominan pada kategori tinggi (41,1%) menunjukkan bahwa meskipun responden tetap hadir bekerja, produktivitas mereka sering kali menurun. Temuan ini didukung oleh studi Salsabil (2025) yang menjelaskan bahwa *presenteeism* lebih berdampak negatif pada produktivitas karyawan.

Pada variabel *turnover intention*, rata-rata skor sebesar 63,44 (SD = 7,356) menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki kecenderungan sedang untuk berpindah kerja. Namun demikian, distribusi aspek *intention to quit* relatif tinggi, dengan hampir sepertiga responden (31,8%) berada pada kategori tinggi. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Li dan Yao (2022), yang menemukan bahwa niat berhenti bekerja sering meningkat pada tenaga pengajar dengan masa kerja yang masih singkat, terutama ketika mereka menghadapi tekanan beban kerja yang besar, ketidakpastian status kerja, serta minimnya peluang pengembangan karier. Situasi ini diperburuk oleh kurangnya dukungan organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja (Salsabil, 2025). Selain itu, tekanan emosional yang muncul dari tuntutan pekerjaan sehari-hari dapat memperkuat keinginan untuk keluar, sejalan dengan temuan Simarmata et al. (2023) bahwa kepuasan kerja dan rendahnya kohesi tim juga berkontribusi signifikan terhadap tingginya *turnover intention*. Oleh karena itu, hasil ini menegaskan perlunya organisasi untuk lebih proaktif menyediakan program pengembangan karier, menciptakan budaya kerja suportif, dan mengelola beban kerja secara adil untuk mengurangi niat berpindah kerja di kalangan tenaga pengajar muda.

Selain itu, distribusi kategori dalam Tabel 3 memperlihatkan bahwa aspek *health-related factors* (Luksyte et al., 2025) dan *motivational and organizational drivers* juga mayoritas berada pada kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa faktor kesehatan dan motivasi organisasi mempengaruhi *presenteeism* secara signifikan (Chang et al., 2015). Sementara itu, aspek *thinking of quitting* dan *intention to search* pada variabel *turnover intention* lebih dominan di kategori rendah dan sedang, mencerminkan bahwa meskipun terdapat keinginan untuk keluar, sebagian besar responden masih mempertahankan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan hasil studi oleh Wahyudi et al., (2024) yang menemukan bahwa faktor keamanan finansial dan keterbatasan alternatif pekerjaan menjadi penghambat realisasi niat berhenti.

Dari sisi praktis, hasil ini menekankan pentingnya organisasi pendidikan nonformal untuk memperkuat program manajemen stres kerja dan kesehatan mental, seperti yang direkomendasikan oleh Sanavi et al (2025). Intervensi berbasis peningkatan *job resources* seperti supervisi suportif, pelatihan pengembangan diri, dan kebijakan kesejahteraan karyawan terbukti mampu menekan *presenteeism* dan menurunkan *turnover intention* (Chun & Song, 2020).

Lebih penting lagi, temuan ini memberikan implikasi praktis yang relevan bagi manajemen lembaga pendidikan nonformal. Berdasarkan kajian oleh Wu et al. (2023), organisasi dapat mengurangi *presenteeism* dan *turnover intention* melalui kebijakan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan mental, serta budaya organisasi yang suportif. Program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan *job resources* seperti *feedback* positif, kejelasan peran, dan kesempatan pengembangan diri, terbukti dapat menekan kecenderungan niat berhenti bekerja (Collie, 2023).

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *presenteeism* dan *turnover intention* ($r = 0,684$; $p < 0,01$). Korelasi yang kuat ini mendukung temuan dari Sarigul (2023), yang mengidentifikasi bahwa *presenteeism* tidak hanya berdampak pada kesehatan dan produktivitas, tetapi juga menjadi prediktor penting dari niat berhenti bekerja. Secara teoritis, temuan ini sesuai dengan model *Job Demands–Resource* (Bakker & Demerouti, 2017), yang menjelaskan bahwa tingginya tuntutan kerja dan rendahnya sumber daya personal dapat meningkatkan kelelahan, memicu *presenteeism*, dan pada akhirnya memperkuat niat untuk keluar dari organisasi.

Namun korelasi statistik ini menunjukkan bahwa meskipun *presenteeism* merupakan faktor utama, namun *presenteeism* bukanlah satu-satunya faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada pengajar. Hal ini menyoroti kompleksitas *turnover intention* serta perlunya pendekatan yang lebih luas dan terintegrasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhinya. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, terdapat sejumlah variabel yang berhubungan dengan *turnover intention*, antara lain tingkat stres kerja dan *presenteeism*, di mana tingginya *presenteeism* sering dikaitkan dengan meningkatnya niat untuk berpindah kerja (Sarigul, 2023). Dukungan organisasi dan kualitas kepemimpinan juga berperan sebagai faktor protektif yang dapat menekan keinginan karyawan untuk

keluar (Collie, 2023; Wu et al., 2023). Selain itu, kohesi tim serta kepuasan kerja juga berhubungan dengan niat berhenti bekerja (Simarmata et al., 2023).

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang didominasi tenaga pengajar muda dengan masa kerja relatif singkat memiliki tingkat *presenteeism* dan *turnover intention* pada kategori sedang. Namun, terdapat proporsi cukup besar responden dengan *lost productivity* dan *intention to quit* pada kategori tinggi. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *presenteeism* dan *turnover intention* ($r = 0,684$; $p < 0,01$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *presenteeism*, semakin besar kecenderungan untuk berpindah kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya upaya organisasi dalam mengurangi *presenteeism* sebagai langkah strategis untuk menekan niat berhenti bekerja di kalangan tenaga pengajar.

Saran

Penelitian mendatang disarankan menggunakan desain longitudinal untuk mengamati perubahan *presenteeism* dan *turnover intention* dari waktu ke waktu, serta melibatkan metode kualitatif guna menggali faktor kontekstual secara lebih mendalam. Selain itu, memperluas sampel pada lembaga pendidikan lain dan wilayah berbeda akan meningkatkan generalisasi hasil. Terakhir, penting untuk menguji peran variabel mediasi atau moderasi, seperti *burnout* atau dukungan organisasi, agar mekanisme hubungan antara *presenteeism* dan *turnover intention* dapat dipahami lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Aryawan, F. N., Sonhadji, A., Kusmintardjo, Ulfatin, N., & Pamungkas, A. H. (2017). Interpolicy Dynamics Between Nonformal Education Policy and Language Policy of Internationalisation Through Ilfs Teaching in Indonesia. *European Journal of Education Studies*, 3(9), 229–264. <https://doi.org/10.5281/zenodo.858443>
- Bahri, E. S., Aslam, M. M. M., & Hermawan, Y. (2024). Innovation in Non-formal Education in Indonesia. *Journal of Psychology and Sustainable Education*, 1(2), 51–56. <https://doi.org/10.62886/jpse.v1i2.7>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Chang, Y. T., Su, C. T., Chen, R. Y., Yeh, C. Y., Huang, P. T., Chen, C. J., & Chu, M. (2015). Association between Organization Culture, Health Status, and Presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), 765–771. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000439>
- Chun, B. Y., & Song, C. S. (2020). A Moderated Mediation Analysis of Occupational Stress, Presenteeism, and Turnover Intention among Occupational Therapists in Korea. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1–10. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12153>
- Collie, R. J. (2023). Teacher Well-Being and Turnover Intentions: Investigating The Roles of Job Resources and Job Demands. *British Journal of Educational Psychology*, 93(3), 712–726. <https://doi.org/10.1111/bjep.12587>

- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Garcia, T. V., & Juliani, C. C. (2022). Teacher's Health and Presenteeism. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 22(2), 1–7. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-973>
- Grant, A. A., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2019). Relating Early Childhood Teachers' Working Conditions and Well-Being to Their Turnover Intentions. *Educational Psychology*, 39(3), 294–312. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543856>
- Jannah, M. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi. In *UNESA University Press*.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in The Workplace: A Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Kicherova, M. N., Zyuban, E. V., Efimova, G. Z., & Muslimova, E. O. (2021). Non-Formal Education Resources For The "Professionso of The Future." *Siberian Socium*, 5(4), 75–95. <https://doi.org/10.21684/2587-8484-2021-5-4-75-95>
- Li, R., & Yao, M. (2022). What Promotes Teachers' Turnover Intention? Evidence From a Meta-Analysis. *Educational Research Review*, 37, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100477>
- Luksyte, A., Yeo, G., Avery, D. R., & Howard, E. (2025). Presenteeism During Public Health Crises: Examining Why Organisational Sickness Preventative Practices Work Differently For Men and Women. *Australian Journal of Management*, December 2024. <https://doi.org/10.1177/03128962241312724>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). The Mediating Role of Job Satisfaction and Presenteeism on The Relationship Between Job Stress and Turnover Intention among Primary Health Care Workers. *International Journal for Equity in Health*, 22(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x>
- Odongo, O. I., Grace, K. M., & Loyce, K. K. (2025). Job Stress and Turnover Intention among In-Service Teachers in Lira City and Wakiso District, Uganda. *East African Journal of Arts and Social Sciences*, 8(1), 285–301. <https://doi.org/10.37284/eajass.8.1.2742>
- Oyigbo, D. N., Ngwu, P. N. C., & Nwachukwu, R. U. (2021). Non-Formal Education and Economic Growth in Nigeria: The Need For a System-Wide Programme Development Framework. *International Review of Education*, 67(5), 687–709. <https://doi.org/10.1007/s11159-021-09920-y>
- Ozduran, A., Saydam, M. B., Eluwole, K. K., & Mertens, E. U. (2025). Work-family Conflict, Subjective Well-Being, Burnout, and Their Effects on Presenteeism. *Service Industries Journal*, 45(3–4), 303–329. <https://doi.org/10.1080/02642069.2023.2209507>
- Patro, C. S., & Kamakula, M. K. R. (2016). A Take on Employee Welfare Facilities and Employees' Efficiency. *International Journal of Asian Business and*

- Information Management*, 7(3), 54–70.
<https://doi.org/10.4018/ijabim.2016070104>
- Peterson, C. H., Peterson, N. A., & Powell, K. G. (2017). Cognitive Interviewing For Item Development: Validity Evidence Based on Content and Response Processes. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 50(4), 217–223.
<https://doi.org/10.1080/07481756.2017.1339564>
- Salsabil, S. (2025). Factors Influencing Presenteeism: The Role of Individual Characteristics, Job Demands, and Job Insecurity in the Workplace. *Asian Journal of Toxicology, Environmental, and Occupational Health*, 2(2), 83–97.
<https://doi.org/10.61511/ajteoh.v2i2.2025.1449>
- Sanavi, S., & Fariba; Habybabady, Rahele H.1; Rezaei, S. (2025). The Effect of Education on Job Stress and Mental Health in University Staff. *Indian Journal of Occupational and International Medicine*, 23(1), 8–13.
<https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM>
- Sarigul, S. S. (2023). The Mediating Role Of Job Satisfaction And Presenteeism In The Relationship Between Job Stress And Turnover Intention: An Application In Family Health Centres. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 22(1), 310–328. <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x>
- Serya, H., & El-Gilany, A. H. (2025). Presenteeism and Its Associated Factors Among Teachers. *Medicina Del Lavoro*, 116(2), 5–8.
<https://doi.org/10.23749/mdl.v116i2.16010>
- Simarmata, F. W., Rahman, A., & Kusdyah, I. (2023). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Turnover Intention Karyawan Pt. Purnama Indonesia Di Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 14–33. <https://doi.org/10.32815/jubis.v4i1.1800>
- Uslukaya, A., & Demirtas, Z. (2023). The Relationships Between Teacher Presenteeism, Emotional Demands, Trust in Principal and Emotional Exhaustion: A Multilevel Moderated Mediated Analysis. *Social Psychology of Education*, 26(6), 1697–1722. <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09820-z>
- Wahyudi, I., Nurmallasari, A., Bikorin, B., Akmal, M., & Primartono, Y. R. (2024). Kajian Literatur: Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Urnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 47–53.
- Wu, T. J., Yuan, K. S., & Yen, D. C. (2023). Leader-Member Exchange, Turnover Intention and Presenteeism The Moderated Mediating Effect of Perceived Organizational Support. *Current Psychology*, 42(6), 4873–4884.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-01825-1>