

Job Crafting And Employee Performance: A Moderated Approach Presenteeism

***Syafira Nurul Ifada¹, Elsa Kholifatul Nur R², Achmad Denny Hermawan³, Efinia⁴, Zidan Sebayu⁵, Mei Rani Amalia⁶**

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Manajemen, Studi Universitas Pancasakti Tegal

Korespondensi*:

Alamat: FEB Building, Jl. Halmahera KM1 Tegal, email: syafiranurul499@gmail.com

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job crafting terhadap employee performance dengan presenteeism sebagai variabel moderasi pada IKM Sentra Logam Kabupaten Tegal.

Desain/Metode/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan analisis path analysis. Populasi penelitian berjumlah 96 karyawan, dengan sampel sebanyak 36 responden yang dipilih menggunakan teknik convenience sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis untuk menguji pengaruh langsung dan moderasi antarvariabel.

Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting berpengaruh signifikan terhadap employee performance, sedangkan job crafting tidak berpengaruh signifikan terhadap presenteeism, presenteeism tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance, serta presenteeism tidak memoderasi hubungan antara job crafting dan employee performance.

Orisinalitas/Nilai: Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian presenteeism sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara job crafting dan employee performance pada konteks IKM di Indonesia, dengan temuan yang berbeda dari sebagian penelitian sebelumnya.

Implikasi Praktis/Kebijakan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada penerapan job crafting untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor IKM.

Kata kunci: Pengembangan Jabatan, Kinerja Karyawan, Memaksakan Diri Untuk Hadir Bekerja

Klasifikasi JEL: M42, M48 [penulis harus menambahkan 1-3 nomor klasifikasi JEL, panduan informasi untuk Journal of Economics Literature (JEL) dapat ditemukan di <https://www.aeaweb.org/jel/guide/jel.php>]

Diterima 23 Desember 2025; Diterima dalam bentuk revisi: 25 Desember 2025 Diterima: 26 Desember 2025

Pendahuluan

Dunia kerja tengah mengalami transformasi digital yang cepat dan kompleks. Agar dapat mempertahankan produktivitas dan daya saing, organisasi dan karyawan harus memiliki kemampuan adaptasi tinggi untuk mengatasi perubahan seperti ini. Dengan tekanan kerja yang meningkat dan sumber daya yang terbatas, karyawan sekarang tidak hanya diharuskan menyelesaikan tugas sesuai standar, tetapi juga harus mampu beradaptasi, kreatif, dan efisien. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak langsung pada hasil kerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. IKM Sentra Kabupaten Tegal, yang membantu pertumbuhan ekonomi daerah, menghadapi masalah dalam mengelola kinerja karyawannya.

Employee Performance cenderung tidak konsisten karena kondisi kerja yang sangat padat, target produksi yang ketat, tugas yang dibagi secara fleksibel tetapi tidak terstruktur, dan kekurangan sistem manajemen sumber daya manusia. Dalam situasi seperti ini, strategi yang fleksibel yang dapat mendorong karyawan untuk tetap berkinerja optimal sangat penting.

Job Crafting pekerjaan adalah salah satu cara bagi seseorang untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan mereka. Upaya proaktif karyawan untuk mengubah pekerjaan, hubungan kerja, atau pandangan mereka tentang pekerjaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi mereka sendiri disebut "*job crafting*" (Wrzesniewski et al., 2010). *Job crafting* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, menurut sejumlah penelitian empiris. *Job crafting* meningkatkan kinerja tugas (Niessen, 2016). Dengan cara yang sama, (Petrou et al., 2015) melalui studi longitudinal pada organisasi yang sedang berubah menunjukkan bahwa *job crafting* yang konsisten, khususnya perilaku mencari sumber daya dan tantangan, memprediksi peningkatan kinerja tugas karyawan selama periode perubahan organisasi.

Namun, *Job Crafting* tidak selalu efektif dalam meningkatkan *Employee Performance*. *Presenteeism*, yang merupakan penghambat utama yang sering diabaikan, adalah ketika karyawan tetap berada di tempat kerja meskipun dalam kondisi kesehatan fisik atau mental yang buruk, yang dapat mengurangi produktivitas. Budaya "hadir bekerja", yang masih kuat di sektor industri kecil dan menengah (IKM), adalah fenomena yang umum di lingkungan kerja Indonesia.

Tingkat stres kerja dan presentasi di Indonesia masih cukup tinggi, menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Organisasi Kesehatan Dunia (WHO). Tekanan kerja yang berlebihan menyebabkan hampir 40% karyawan mengalami *presenteeism*. Kondisi ini menyebabkan penurunan produktivitas yang signifikan bagi organisasi selain berdampak pada individu. Dalam IKM Sentra Kabupaten Tegal, *presenteeism* sering terlihat dalam bentuk karyawan yang tetap bekerja meskipun lelah, sakit, atau menghadapi tekanan psikologis karena harus mencapai target produksi dan takut kehilangan pendapatan. Tekanan manajemen, aturan absensi yang ketat, ketakutan terhadap konsekuensi negatif, dan motivasi pribadi, termasuk loyalitas berlebihan dan citra profesional, adalah penyebab *presentism* (Baker-mcclearn et al., 2010).

Dalam lingkungan presentasi, karyawan cenderung berkonsentrasi pada kehadiran fisik di tempat kerja daripada melakukan perilaku proaktif seperti membuat pekerjaan. Akibatnya, meskipun mereka ada, mereka tidak dapat mengoptimalkan kinerja mereka, menyesuaikan pekerjaan mereka, dan membuat pekerjaan mereka bermakna. Situasi ini akan mengurangi dampak positif *job crafting* terhadap kinerja karyawan karena tenaga kerja individu lebih dialokasikan untuk memenuhi tuntutan kerja daripada untuk mengembangkan dan meningkatkan peran kerja. Namun, penelitian sebelumnya biasanya hanya melihat kerja buatan dan presentasi secara terpisah. Akibatnya, peran *presenteeism* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kerja buatan dan keberhasilan karyawan belum banyak dipelajari, khususnya dalam konteks IKM di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pembuatan pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan di IKM Sentra Kabupaten Tegal, dengan *presenteeism* sebagai variabel moderasi. Ini dilakukan dengan mengacu pada kerangka teori Job Demands Resources (JD-R). Diharapkan penelitian ini akan memberikan dasar teoretis untuk perilaku kerja dan membantu pengelola IKM membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kehadiran fisik dan efektivitas dan kesehatan kerja secara berkelanjutan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Job Crafting

Menurut (Dhyan & Ekhsan, 2024). *Job crafting* merupakan pengalaman kerja seorang karyawan yang ditentukan oleh karakteristik pekerjaannya, sehingga dapat menentukan organisasi kerja. Karyawan yang bekerja secara aktif memungkinkan inisiatif diri dan lingkungan kerja yang positif dan peningkatan kinerja organisasi.

Employee performance

Menurut (Pradhan & Jena, 2017) menyatakan bahwa *employee performance* adalah tingkat produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam menjalankan tugas pekerjaan, dengan dimensi utama yaitu *task performance*, *adaptive performance*, dan *contextual performance*.

Presenteeism

(Lohaus & Habermann, 2018) menyimpulkan bahwa *Presenteeism* merupakan fenomena kompleks dengan akar perilaku, sosial, dan organisasi. Ia berdampak langsung pada kinerja individu dan kolektif, serta memerlukan pendekatan kebijakan SDM yang tidak hanya berfokus pada absensi, tetapi juga pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan sebagai inti dari manajemen sumber daya manusia modern. (Introduction & Phenomenon, 2019) sebagaimana dirangkum dalam beberapa tinjauan, mengidentifikasi lima dimensi *presenteeism* berdasarkan perilaku yang dapat diamati:

- Bekerja Saat Sakit (*Working While Sick*): Karyawan datang bekerja meskipun kondisi kesehatan fisik atau mental mereka terganggu.
- Melebihi Jam Kerja yang Diperlukan (*Exceeding Required Work Hours*): Karyawan cenderung berada di tempat kerja lebih lama dari waktu yang dibutuhkan untuk performa efektif, sering kali didorong oleh rasa tidak aman kerja atau dedikasi yang berlebihan.
- Tidak Sepenuhnya Terlibat dalam Tugas yang Ditugaskan (*Not Fully Engaging in Assigned Tasks*): Karyawan hadir secara fisik tetapi energi kognitif dan fokus mereka tidak sepenuhnya tertuju pada pekerjaan, yang menyebabkan penurunan keterlibatan.
- Mengerjakan Tugas yang Tidak Terkait dengan Pekerjaan Utama (*Working on Unrelated Tasks*): Menghabiskan waktu kerja untuk tugas di luar tanggung jawab utama mereka.
- Menampilkan Perilaku Hiperaktif dalam Menyelesaikan Tugas (*Displaying Overactive Behavior*): Perilaku terlalu giat yang justru dapat menyebabkan *burnout* atau kesalahan. Eksan.M,(2024)

Pengaruh Job Crafting (X) terhadap Employee Performance (Y)

Job Crafting didefinisikan sebagai upaya proaktif karyawan untuk memodifikasi tugas atau pandangan tentang pekerjaan supaya lebih selaras dengan kebutuhan dan preferensi mereka. Pada beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Salah satunya dalam penelitian Eksan, M. (2024) *Job Crafting* dikatakan dapat meningkatkan kinerja karyawan (*Employee Performance*). Namun disisi lain disebutkan juga bahwa *Job crafting* tidak selalu efektif dalam meningkatkan performance

Hipotesis 1 : *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Employee Performance*

Pengaruh Job Crafting (X) terhadap Presenteeism (Moderasi)

Job crafting adalah pengalaman kerja seorang karyawan yang ditentukan oleh karakteristik pekerjaannya dan dapat menentukan organisasi kerja. Karyawan yang bekerja secara aktif memungkinkan inisiatif diri dan lingkungan kerja yang positif. Dalam penelitian Junça-Silva et al. (2022) menyatakan bahwa *Presenteeism* memiliki dampak negative terhadap kinerja dan bahwa promosi Kesehatan kerja melalui *Job Crafting* dapat menurunkan *Presenteeism*, hipotesis ini diajukan untuk diuji

Hipotesis 2: *Job crafting* berpengaruh terhadap *Presenteeism*

Pengaruh Presenteeism terhadap Employee Performance (Y)

Presenteeism ialah ketika karyawan tetap berada di tempat kerja meskipun dalam kondisi kesehatan fisik atau mental yang buruk, hal ini dapat mengurangi kinerja. Kondisi ini (tingkat stres kerja dan *presenteeism* yang tinggi) menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan bagi organisasi. Fenomena *presenteeism* itu kompleks dan berdampak langsung pada kinerja individu dan kolektif

Hipotesis 3: *Presenteeism* berpengaruh terhadap *Employee Performance*

Pengaruh Presenteeism sebagai variabel Moderasi antara Job Crafting (X) dan Employee Performance (Y)

Penelitian sebelumnya sering melihat *job crafting* dan *presenteeism* secara terpisah. *presenteeism*, dalam karyawan cenderung berfokus dikehadiran fisik daripada perilaku proaktif seperti *job crafting*. Akibatnya, mereka mungkin tidak dapat mengoptimalkan kinerja dan menyesuaikan pekerjaan mereka, situasi ini diperkirakan akan mengurangi dampak positif *job crafting* terhadap kinerja karyawan, karena energi individu dialokasikan untuk memenuhi tuntutan kerja daripada untuk mengembangkan peran kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *presenteeism* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *job crafting* dan *employee performance*

Hipotesis 4: Pengaruh *Presenteeism* dalam memoderasi *Job Crafting* terhadap *Employee Performance*.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivistik. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis secara statistik menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS, untuk menguji hubungan antarvariabel serta pengaruh moderasi. Penelitian dilaksanakan pada Industri Kecil Menengah (IKM) Kabupaten Tegal dengan populasi berjumlah 96 karyawan, dan responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Convenience Sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan responden yang paling mudah dijangkau atau tersedia pada saat penelitian. Teknik ini sering disebut juga accidental sampling atau chance sampling karena pemilihan responden bergantung pada kemudahan akses.

Hasil dan Diskusi

1. Analisis Outer Model

a. Validitas Konstruk (*Construk Validity*)

Uji validitas konstruk dapat diukur dengan parameter skor loading dan menggunakan parameter *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Communality*. Suatu konstruk dinyatakan valid jika skor loading >0,5, AVE >0,5, dan *Communality* >0,5. Hasil output korelasi antar indikator dengan konstruknya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

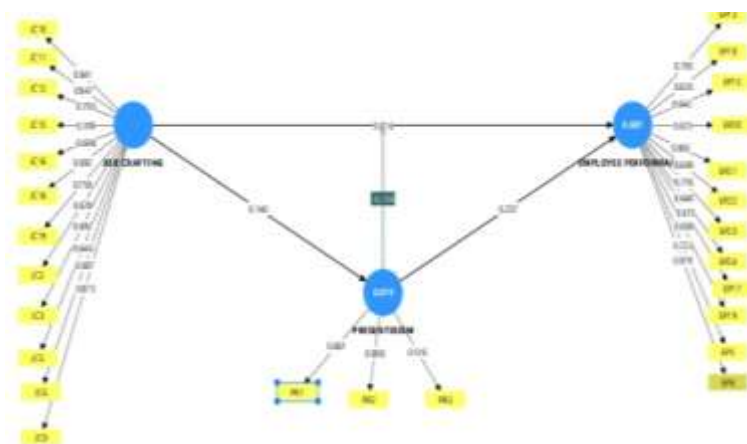
Tabel 1. Loading Factor dan AVE

Construct	Loading Factor	AVE
Employee Performance	EP13	0.705
	EP15	0.643
	EP17	0.673
	EP18	0.833
	EP19	0.638
	EP20	0.673
	EP21	0.802
	EP22	0.699
	EP23	0.776
	EP24	0.640
	EP5	0.723
	EP6	0.819
Job Crafting	JC10	0.841
	JC11	0.847
	JC12	0.793
	JC13	0.709
	JC16	0.698
	JC18	0.692
	JC19	0.750
	JC2	0.678
	JC3	0.692
	JC4	0.645
	JC6	0.687
	JC9	0.873
Presenteeism	PR1	0.861
	PR2	0.806
	PR3	0.516

Sumber : Olahan PLS 2025

Hasil tabel diatas menyatakan bahwa nilai *Loading Factor* dan *AVE* sudah diatas > 0,5.

Hasil Tampilan PLS Algorithm:



Gambar 1 Tampilan Hasil PLS Algorithm

b. Convergent Validity

Untuk menilai *convergent validity* suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat skor average varian extracted (AVE) dan communalities, masing-masing harus di atas 0.5.

c. Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran (outer model) dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya. *Cross loading* untuk seluruh konstruk disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Cross Loadings

Discriminant validity - Cross loadings					
	EMPLOYEE PERFORMANCE	JOB CRAFTING	PRESENTISM	PRESENTISM x JOB CRAFTING	
EP13	0.705	0.548	0.289	0.100	
EP15	0.648	0.548	0.179	0.094	
EP17	0.678	0.513	0.266	-0.005	
EP18	0.888	0.720	0.218	0.277	
EP19	0.630	0.470	0.320	0.179	
EP20	0.678	0.550	0.406	0.032	
EP21	0.602	0.640	0.304	0.187	
EP22	0.699	0.666	0.078	0.261	
EP23	0.776	0.652	0.070	0.160	
EP24	0.640	0.392	0.330	0.044	
EP6	0.728	0.548	0.169	0.188	
EP6	0.818	0.502	0.324	0.062	
JC10	0.748	0.841	0.033	0.287	
JC11	0.681	0.847	0.180	0.299	
JC12	0.535	0.793	0.034	0.401	
JC15	0.540	0.709	0.044	0.164	
JC16	0.450	0.696	-0.014	0.337	
JC18	0.618	0.692	0.208	0.268	
JC19	0.517	0.750	0.146	0.227	
JC2	0.516	0.678	0.080	0.237	
JC3	0.489	0.892	0.047	0.323	
JC5	0.784	0.846	0.259	0.059	
JC6	0.444	0.667	-0.020	0.415	
JC8	0.595	0.873	0.099	0.378	
PR1	0.299	0.186	0.961	0.137	
PR2	0.246	0.077	0.806	0.135	
PR3	0.129	-0.110	0.516	0.200	
PRESENTISM x JOB CRAFTING	0.190	0.364	0.179	1.000	

Sumber: Data diolah penulis 2025

Hasil tabel diatas menyatakan bahwa nilai dari Cross Loading sudah memenuhi diatas 0,5.

d. Reliability Konstruk (*Reliability Construct*)

Uji validitas konstruk dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat diukur dengan melihat nilai *composite reability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,7. Berikut adalah nilai *composite reliability* yang di sajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability
<i>Employee Performance</i>	0.920
<i>Job Crafting</i>	0.935
<i>Presenteeism</i>	0.724

Sumber; hasil olah data 2025

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *cronbach's alpha* dengan nilai konstruknya di atas 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* yang di sajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
<i>Employee Performance</i>	0.915
<i>Job Crafting</i>	0.926
<i>Presenteeism</i>	0.650

Sumber: Hasil olah data 2025

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

a. *R-Square*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikan dari koefesien parameter jalur struktural. Dalam menilai model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel dibawah ini merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan PLS.

Tabel 5 *R-square* dan *R-Square Adjusted*

Variable Dependen	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Employee Performance	0.697	0.669
Presenteeism	0.019	-0.009

Sumber: hasil olah data, 2025

b. Pengujian Hipotesa

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *path coefficients* dimana jika t-statistic bernilai di atas atau sama dengan 1.96 (t-statistic lebih besar dari 1.96), maka pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan secara statistik. Jika t-statistic bernilai di bawah 1,96 (t-statistic lebih kecil dari 1,96), maka pengaruh yang diberikan tidak signifikan secara statistik. sebagai berikut:

Tabel 6 Path Coefficients

Hipotesa	Construct	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value	Kesimpulan
1	JC $\rightarrow$ EP	0.816	9.149	0.000	H1 Diterima
2	JC $\rightarrow$ PR	0.140	0.532	0.595	H2 Ditolak
3	PR $\rightarrow$ EP	0.237	1.873	0.061	H3 Ditolak
4	PR * JC $\rightarrow$ EP	0.159	1.296	0.195	H4 Ditolak

Sumber: data diolah, 2025

1. Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan tabel hipotesis diatas *job crafting* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* dengan tingkat signifikan 9,149, sedangkan tingkat alpha 5 % (0,05), dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima yaitu $9,149 > 1,96$ yang artinya *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Ini secara teoritis mendukung pentingnya inisiatif proaktif karyawan dalam mendefinisikan ulang tugas mereka untuk meningkatkan hasil kerja.

2. Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Presenteeism*

Berdasarkan Tabel hipotesis kedua yaitu *job crafting* terhadap *presenteeism* dengan melihat tingkat signifikan 0,532 dan tingkat Alpha 5 % (0,05) dengan demikian hipotesis kedua (H2) ditolak yaitu $0,532 < 1,96$ artinya *job crafting* tidak berpengaruh signifikan *presenteeism*.

3. Pengaruh *Presenteeism* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan tabel hipotesis ketiga yaitu *presenteeism* terhadap *employee performance* dengan melihat tingkat signifikan 1,873 dan tingkat Alpha 5 % (0,05) dengan demikian hipotesis ketiga (H3) ditolak yaitu $1,873 < 1,96$ artinya *presenteeism* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

4. Pengaruh *Presenteeism* dalam Memoderasi *Job Crafting* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil tabel diatas menguji tentang *presenteeism* memperlemah pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance*. Di dalam tahapan pengolahan data digunakan sigifikan dengan T-statistik berada di atas 1.96, hasil yang diperoleh $1.296 < 1.96$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak, artinya *presenteeism* tidak memperkuat pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance*.

Kesimpulan dan Arah Masa Depan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh variabel independen yaitu *job crafting* terhadap variabel dependen yaitu *employee performance* dengan *presenteeism* sebagai variabel moderasi. Dalam penelitian ini menggunakan alat uji analisis yaitu Parial Least Square (PLS) dalam menganalisis hubungan antar variabel. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* dengan tingkat signifikan 9.149, sedangkan tingkat alpha 5 % (0,05), dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima yaitu $9.149 > 1,96$ yang artinya *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan *job crafting*, maka semakin meningkat *employee performance*
2. Pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa *job crafting* terhadap *presenteeism* dengan melihat tingkat signifikan 0.532 dan tingkat Alpha 5 % (0,05) dengan demikian hipotesis kedua (H2) ditolak yaitu $0.532 < 1,96$ artinya *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *presenteeism*. Yang mengindikasikan bahwa perubahan dalam *job crafting* tidak secara langsung memengaruhi tingkat *presenteeism* karyawan.
3. Pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa *presenteeism* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* dengan melihat tingkat signifikan $1.873 < 1.96$ dengan demikian hipotesis ketiga (H3) ditolak artinya *presenteeism* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Yang mengindikasikan bahwa tingkat kehadiran karyawan dalam kondisi kurang optimal tidak terbukti memengaruhi *employee performance*.
4. Pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa *presenteeism* memperlemah pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* dengan melihat tingkat signifikan $1.296 < 1.96$ dengan demikian hipotesis keempat (H4) Ditolak artinya *presenteeism* tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance*.

Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian ini, penulis menyarankan agar IKM Sentra Logam Kabupaten Tegal memprioritaskan penggunaan job crafting sebagai metode untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang memungkinkan karyawan menyesuaikan tugas, metode kerja, dan peran sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka. Selain itu, untuk memastikan kehadiran kerja yang produktif dan berkelanjutan, organisasi harus meningkatkan perhatian mereka pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Namun, presentasi tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini. Selain itu, manajemen disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan fleksibel agar karyawan merasa aman untuk mengambil inisiatif dan berinovasi di tempat kerja mereka. Selain itu, dengan melibatkan karyawan dalam proses evaluasi melalui diskusi atau umpan balik teratur, organisasi diharapkan dapat menyempurnakan kebijakan dan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Dengan cara ini, organisasi dapat memastikan bahwa kebijakan dan fasilitas yang diterapkan benar-benar memaksimalkan kinerja karyawan.

Konflik Kepentingan

Penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dan penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa kepentingan bisnis, finansial, atau pribadi. Studi ini dilakukan secara jujur, bebas, dan sesuai dengan etika akademik dan penelitian ilmiah.

Daftar Pustaka

- Baker-mcclearn, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). *impact of attendance on performance*. 20(3), 311–328. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00118.x>
- Dhyan, R., & Ekhsan, M. (2024). *The Role of Social Media Entrepreneurship as a Mediation on the Influence of Job Crafting on Workforce Agility*. 4(4).
- Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Innovation Dan Job Crafting Yang Dimediasi Work Engagement Terhadap Employee Performance. *Jurnal Manajerial*, 11(02), 228-245.
- Eshete, S. K., Debela, K. L., & Kebede, T. A. (2025). Personality and workplace employees' performance: systematic review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1), 131.
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: differentiated understanding of related phenomena. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 75.
- Introduction, A., & Phenomenon, P. G. (2019). *Presenteeism: An Introduction to a Prevailing Global Phenomenon*. 9–34.
- Junça-Silva, A., Silva, S., & Caetano, A. (2022). Job crafting, meaningful work and performance: a moderated mediation approach of presenteeism. *SN Business & Economics*, 2(4), 31.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Karanika-Murray, M., & Cooper, C. L. (2018). Presenteeism: An introduction to a prevailing global phenomenon. In C. L. Cooper & L. Lu (Eds.), *Presenteeism at Work* (pp. 9–34). Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781107183780.003>
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2018). *Human Resource Management Review Presenteeism : A review and research directions*. October 2017. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Niessen, C. (2016). *When and why do individuals craft their jobs ? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting*. <https://doi.org/10.1177/0018726715610642>

- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). *Job Crafting in Changing Organizations : Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance*. 20(4), 470–480.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee Performance at Workplace : Conceptual Model and Empirical Validation*. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pramularso, D. (2017). *Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), Universitas Negeri Malang. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jim/article/view/2597>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Weseler, D., & Niessen, C. (2016). How job crafting relates to task performance. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 672-685.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. M. Y. (2010). *CRAFTING A JOB : AS ACTIVE EMPLOYEES REVISIONING CRAFTERS OF THEIR WORK*. 26(2), 179–201.