

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran keinginan untuk keluar dalam memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja kognitif, afektif, dan dukungan rekan kerja terhadap perilaku kemalasan sosial di perusahaan rintisan XYZ. Faktor psikologis, seperti ketidakamanan kerja kognitif dan afektif, serta dukungan rekan kerja, berkontribusi pada tingkat kemalasan sosial yang ditunjukkan oleh karyawan. Ketidakamanan kerja mengacu pada rasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan, sementara dukungan rekan kerja mencerminkan rasa solidaritas yang dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih baik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara ketidakamanan kerja kognitif, ketidakamanan kerja afektif, dan dukungan rekan kerja terhadap perilaku kemalasan sosial. Selain itu, dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar, sedangkan ketidakamanan kerja, baik kognitif maupun afektif, memiliki pengaruh positif. Temuan ini memberikan wawasan strategis bagi perusahaan rintisan XYZ dalam mengelola faktor psikologis karyawan guna mengurangi perilaku kemalasan sosial dan meningkatkan produktivitas kerja.

Kata kunci: Ketidakamanan Kerja Kognitif, Ketidakamanan Kerja Afektif, Dukungan Rekan Kerja, Keinginan untuk Keluar, Perilaku Kemalasan Sosial

ABSTRACT

Human resources play a vital role in determining the success of an organization. This research explores the psychological factors and the perception of the presence of others as the causes of social loafing behavior in the workplace. Psychological factors include confidence in working due to the work environment, while the perception of the presence of others refers to the belief that others' efforts will enhance individual motivation. The study replicates the research model from Akgunduz & Eryilmaz (2018) to examine the relationships between coworker support, job insecurity, turnover intention, and social loafing behavior.

This research uses a quantitative approach with purposive sampling to collect data. The findings reveal that employees with a higher intention to leave exhibit higher levels of social loafing behavior. The results also indicate that coworker support negatively influences the intention to leave, while job insecurity positively influences it. Furthermore, the intention to leave mediates the impact of coworker support and job insecurity on social loafing behavior. These findings contribute to understanding the factors influencing employee productivity and provide insights for organizations to address turnover intention and mitigate social loafing behavior effectively.

Keywords: Coworker Support, Cognitive Job Insecurity, Affective Job Insecurity, Turnover Intention, Social Loafing Behavior