ISSN: 2614-6754 (print)
ISSN: 2614-3097(online)

Halaman 32070-32078
Volume 7 Nomor 3 Tahun 2023

Pengaruh *Career Plateau, Job Burnout, Social Loafing* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Lingkungan PT. Duta Sumber Inti Niaga

Ezra Christian[1], Netania Emilia[2], Tiarapuspa[3]

[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti

e-mail: ezrachristian10@gmail.com[1], netania@trisakti.ac.id[2], Tiara.puspa@trisakti.ac.id[3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisi pengaruh *Career Plateau, Job Burnout, Social Loafing* terhadap *Turnover Intention.* Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu tenaga kerja dari PT. Duta Sumber Inti Niaga. Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 244 responden. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan diolah menggunakan *software* SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Career Plateau* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention, Job Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention, Social Loafing* memiliki berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention.*

Kata kunci: *Career Plateau, Job Burnout, Social Loafing,Turnover Intention*

Abstract

The research aims to catalyze the influence of career plateau, job burnout, social inequality towards the trades. The sampling was conducted using an impressive sampling with the criteria of the working force from PT. Duta Sumber Inti Niaga The number of respondents used in this study is 244. Data analysis methods use proprietary models (shem) and are treated using SPSS software 23. The results of the study suggest that career plateau has a positive impact on the trades, job burnout has a positive effect on the trades, social upside to the trades.

Keywords : *Career Plateau, Job Burnout, Social Loafing,Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Pengembangan organisasi pada manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) merupakan aspek penting dalam pengelolaan suatu organisasi dengan efektif. Dengan dihadapkan dengan tantangan yang berkembang pesat dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, Pengelolaan SDM yang efektif dapat memberikan keunggulan kepada organisasi dalam menjalankan tantangan yang berkembang, seperti perubahan teknologi, dinamika pasar, hingga persaingan global. dan peran Sumber Daya Manusia sendiri telah mengalami perubahan yang menuntut perhatian lebih kepada aspek-aspek seperti pengembangan kepemimpinan, keberagaman hingga kesejahteraan karyawan. dalam konteks global, organisasi telah dihadapkan berbagai tantangan dari perekrutan karyawan, peningkatan mobilitas tenaga kerja dan penggunaan teknologi yang mengubah cara kerja.

Menurut (Sihombing & Verawati, 2022), perubahan pada era globalisasi sangat menuntut keberadaan pada karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam meningkatkan perkembangan dalam bisnis. Manusia juga merupakan penggerak dalam suatu perencanaan dalam mencapai tujuan oraganisasi, sehingga perusahaan harus

memperhatikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatakan kemampuan dan kompetensi karyawan. Pelatihan merupakan suatu pembelajaran dimana para pekerja akan memperoleh informasi, kemampuan, pengalaman dan perspektif yang dibutuhkan dalam organisasi untuk mengurus bisnis secara kompeten sehingga dapat mencapai tujuan (Alsayyed et al, 2019), Selain itu tantangan utama HRM adalah memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tinggal atau meniggalkan organisasi. Saat ini banyak perusahaan-perusahaan berusaha untuk merubah sistem kerja untuk meningkatkan kolaborasi pada kerja tim sebagai salah satu untuk mencapai keberhasilan pada organisasi.

Career plateau

Menurut (Shakila Devi, 2019), Dalam karir (*Career Plateau*) dapat difefinisikan sebagai suatu titik dalam suatu jenjang karir dimana kemungkinan bahwa tambahan promosi sangat rendah, career plateau sendiri muncul ketika seorang karyawan berada spada suatu posisi atau jabatan yang kesempatan promosinya sangat kecil bahkan tidak mungkin dapat memiliki kesempatan untuk meningkatkan suatu posisi atau jabatan di perusahaan. Menurut Miles (2013). (*Career Plateau*) didfeinisikan sebagai suatu titik dalam karir dimana kemungkinan tambahan promosi secara hierarkis sangat rendah. *Career Plateau* terbagi menjadi subjektif dan objektif. Menurut Greenhaus, Parasuraman & Wormley dalam Siti Djamilah (2005) *Career Plateau* adalah suatu titik dalam suatu karir dimana kemungkinan untuk mendapatakan promosi pada karir sangat kecil. Menurut (Sijabat, 2018) *Career Plateau* adalah kondisi karir individu yang berhenti pada suatu titik tertentu. Menurut (Chao, 2021) adalah persepsi seseorang mengenai karirnya di masa datang yang terbatas atau kecil kemungkinan di promosikan. Tetapi sebaliknya lama individu di organisasi mungkin tidak menyebabkan job content *plateauing* karena kebosanan pekerjaan dapat terjadi kapan saja selama masa kerja individu pada perusahaan (Leovanni, 2021).

Job Burnout

Menurut (Maslach, 2016). *Job Burnout* adalah suatu kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tekanan emoisonal di tempat kerja. Menurut (Harun, 2011) *Job Burnout* adalah sindrom yang berhubungan dengan stres yang terjadi sebagai respon stres terhadap pekerjaan. . (Sinambela, 2018) mengatakan bahwa *job burnout* adalah keadaan diskontinuitas di mana orang kehilangan rasa dasar tujuan dan kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Meskipun berakibat fatal, burnout adalah kondisi yang mengganggu di mana orang kehilangan tujuan dasar dan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu. Job Burnout dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang di kemukakan oleh (Hidayatullah, 2016). Selain itu *Job Burnout* juga berkaitan dengan memburuknya kinerja terhadap pekerjaan, menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi dan dapat mempengaruhi rekan kerja (Ding et al., 2015). Menurut (Kang, 2012) *Job Burnout* pada karyawan secera umum dapat berdampak negatif bagi kesehatan karyawan serta kinerja karyawan itu sendiri. Kelelahan bekerja (*Job Burnout*) merupakan hilangnya semangat, idealisme, energi dan tujuan yang mengakibatkan kelelahan fisik dan emosiaonal (Gurbuz & Karapinar, 2018.)

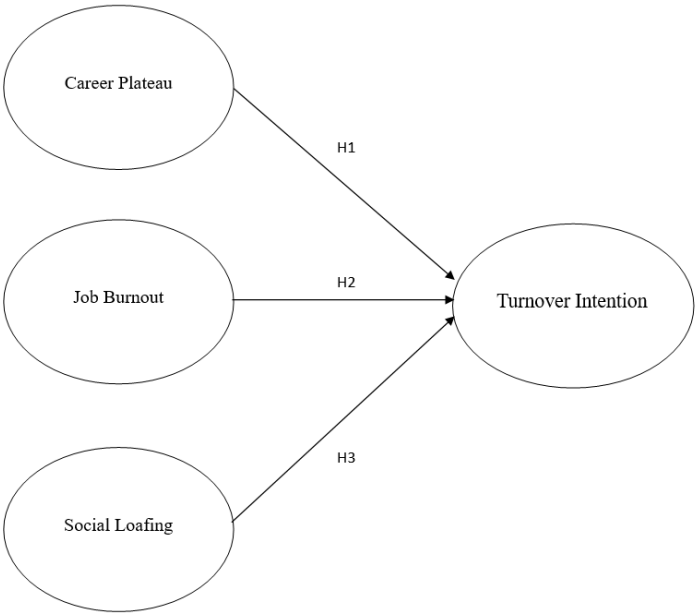
Social Loafing

Kemalasan Sosial (*Social Loafing*) yang di lakukan mendorong individu untuk mengembangkan emosi negatif karena tidak adilnya pembagian tugas yang di kerjakan dan pada akhirnya dapat menyebabkan hasil yang buruk terhadap kerja kelompok (Teng & Luo, 2014). Kemalasan sosial juga salah satu masalah yang penting terhadap organisasi, ketika terdapat individu baru tergabung dalam suatu kelompok organisasi dan di dalam organisasi tersebut memiliki individu yang memiliki tingkat kemalasan sosial yang tinggi hal ini dapat mempengaruhi indvidu baru tersebut. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan menjauhi tugas-tugas yang sulit dan sensitif terhadap perasaan sehingga menimbulkan stress dan depresi dan cenderung mengurangi usaha dalam menjalankan tugas, sehingga dapat menghambat tercapainya kesuksesan (Mahmudin & Suroso, 2014). Kemalasan sosial juga berhubungan erat dengan kohesivitas karyawan dalam organisasi (Krisnasari & Purnomo, 2017). Menurutu (Myres, 2012) Social Loafing adalah Tindakan yang dilakukan individu untuk

mengurangi usaha ketika bekerja dengan anggota tim dibandingkan bekerja sendiri. Menurut (Ying, Li et al., (2014) kemalasan sosial adalah perilaku atau kebiasaan di mana seseorang harus berusaha lebih sedikit untuk mencapai suatu tujuan. Istilah yang digunakan untuk kemalasan sosial adalah kemalasan sosial (social laziness), kemalasan (laziness), pecundang (kehilangan semangat atau motivasi, kelambanan (inaction/slowness), kelalaian (negligence). (Ziapour et al., 2014).

Turnover Intention

Menurut (Laswitarn & Saputra (2017), *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berbagai macam alasan mereka mengundurkan diri dari perusahan yaitu karena merasa tidak mampu melaksanakan tugas, karena ingin mencari pengalaman kerja ditempat lain. (Nafiudin & Umdiana, (2017). Pergantian karyawan (*Turnover*) dapat diartikan bahwa sebagai aliran karyawan pada organisasi yang masuk dan keluar dari organisasi perusahaan. (Ronodipuro dan Husnan, 2014). Menurut Putra (2016) menyatakan bahwa turnover intention adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu pekerjaan, yang berhubungan dengan ketidakpuasan sehingga timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut untuk mencari pekerjaan lain. turnover yang tinggi dapat memberikan dampak negatif pada suatu organisasi seperti menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian pada situasi tenaga kerja yang ada dan tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia seperti biaya pelatihan bagi karyawan. karyawan, hingga biaya rekrutmen dan pelatihan ulang. (Sartika, 2014). Nardiana (2014) menyatakan bahwa turnover turnover yang terjadi pada suatu organisasi merupakan salah satu kelemahan organisasi dan dengan turnover turnover yang demikian maka dapat dikatakan organisasi tidak dapat mengelola perilaku individu.



Gambar 1. Rerangka Konseptual (Sumber: Bai et al. 2023; Elshaer et al 2023).

Pengembangan Hipotesis

Career Plateau* terhadap *Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh Prasadini dan Herath (2013) terhadap variabel pengembangan karir dan niat untuk tetap tinggal menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan antara pengembangan karir dengan niat untuk keluar. Ketika karyawan tidak mampu meningkatkan keterampilan atau pengetahuan di bidangnya, maka mereka merasa karirnya tidak ada harapan dan meninggalkan pekerjaannya. Ketika karyawan mengetahui bahwa mereka mempunyai sedikit ruang untuk kemajuan, mereka mungkin meninggalkan perusahaan untuk mencari lingkungan

pengembangan yang lebih baik (Godshalk dan Fender 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Sijabat, 2018) menunjukkan bahwa career plateau berpengaruh positif terhadap turnover intention. Berdasarkan penjelasan diatas dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Career Plateau* memiliki pengaruh postif terhadap *Turnover Intention*

Job Burnout* terhadap *Turnover Intention

Ketika perusahaan tidak menghargai karyawan dengan kenaikan pangkat atau gaji yang sesuai, karyawan akan merasa kelelahan, dan kenaikan karier akan terus meningkat dan terus berlanjut (Edu-Valsania et al. 2022). *Job Burnout* mempengaruhi partisipasi karyawan dalam pekerjaan, dan antusiasme mereka untuk pekerjaan juga akan berkurang, mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja, melemahkan komitmen pribadi kepada organisasi, dan bahkan membentuk turnover (Hofstetter dan Cohen 2014). Menurut penelitian Hartanti (2018), terdapat tiga gejala yang dialami pekerja apabila mengalami burnout yaitu gejala fisik, psikis, dan perilaku. Gejala fisik dapat diketahui ketika karyawan mengalami mudah lelah, mengalami perubahan nafsu makan dan berkurangnya kekebalan tubuh. Selain permasalahan kesehatan fisik, prestasi kerja pegawai juga akan menurun yang berdampak pada psikologi sosial pegawai seperti adanya keterasingan dari rekan kerja, mangkir kerja, dan niat untuk keluar. Berdasarkan penjelasan diatas dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Job Burnout* memiliki pengaruh postif terhadap *Turnover Intention*

Social Loafing* terhadap *Turnover Intention

Thanh & Toan (2018) melaporkan masalah karyawan internal yang bekerja keras Kelompok kerja seringkali melihat ketimpangan dalam menyelesaikan tugas dan merasa manfaat yang diperoleh dari kerjasama tim tidak adil karena output dilihat berdasarkan kerja sama kelompok, sedangkan kemalasan sosial terjadi antar kelompok kerja sehingga dapat merangsang ketekunan dan motivasi karyawan. Hwee Hoon dan Tan Min Li Tan (2008) Kemalasan sosial dikaitkan dengan rendahnya kinerja karyawan dan niat berpindah. Pemimpin organisasi harus mengambil langkah untuk tidak mempertimbangkan perilaku kemalasan sosial pada pegawai yang bekerja secara selektif karena kemalasan sosial dapat menimbulkan hal-hal negatif seperti rendahnya kualitas kerja dan rendahnya kualitas kerja Karyawan menjadi tidak produktif (Alyahya, Elshaer, & Sobaih, 2022). Penelitian terbaru menemukan bahwa perilaku kemalasan sosial berpengaruh
positif terhadap niat berpindah di kalangan karyawan restoran (Elshaer., 2023). Berdasarkan penjelasan diatas dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Social Loafing* memiliki pengaruh postif terhadap *Turnover Intention*

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pengujian hipotesis (hypothesis testing) untuk menginvestigasi pengaruh Green Human Resource Management, Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility terhadap Job Pursuit Intention pada tenaga kerja di PT Duta Sumber Inti Niaga. Jenis hubungan antara variabel yang digunakan adalah penelitian korelasional (correlational) karena mengkaji hubungan antara variabel yang terkait dengan permasalahan tersebut.

Data yang digunakan bersifat cross-sectional karena hanya dikumpulkan sekali padaperiode tertentu, dengan unit analisis berupa individu, yaitu para tenaga kerja di PT Duta Sumber Inti Niaga. Setting penelitian yang digunakan adalah non-contrived settings karena penelitian dilakukan di tempat kerja yang umumnya digunakan.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar menggunakan *Google Form* dengan 27 item pernyataan yang telah dikembangkan dari penelitian (Bai et al. 2023; Elshaer et al 2023). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposive* Sampling denga mengambil sampel sebanyak 244 responden yang berasal dari tenaga kerja di PT. Duta Sumber Inti Niaga Cikarang dan Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji validitas untuk mengetahui apakah adanya kesesuaian antara indikator dengan variabel yang diukur. Validitas, menurut Hair et al. (2019), mencerminkan tingkat keakuratan pengukuran serangkaian item dalam menggambarkan variabel laten yang sedang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan menggunakan analisis faktor (factor analysis) pada 135 sampel penelitian. Penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas, dimana menurut Hair et al. (2019), uji reliabilitas adalah penilaian tingkat konsistensi internal antara beberapa pengukuran variabel dimana masing-masing item atau indikator skala harus mengukur variabel yang sama dan dengan demikian sangat saling berkorelasi. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alat ukur Cronbach Alpha. Sekaran dan Bougie (2016) berpendapat bahwa suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha ≥ 0.6. Penelitian ini juga melakukan uji Godness of Fit, dimana menurut Haryono dan Wardoyo (2012) Goodness of Fit adalah pengukuran sejauh mana input observasi atau data aktual (dalam bentuk matriks kovarian atau korelasi) sesuai dengan prediksi model yang diusulkan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Penyataan	*Factor Loading*	Cronbach's Alpha	Keterangan
Career Plateau			. 671	Reliabel
1	Saya merasa promosi karir pada perusahaan sangat terbatas.	.642		Valid
2	Saya merasa tidak mendapatakan posisi yang lebih tinggi di perusahaan.	.818		Valid
3	Saya merasa pekerjaan saya saat ini menggunakan bakat saya di perusahaan.	.608		Valid
4	Saya akan menerima pengaturan kerja apapun untuk tetap di perusahaan.	.557		Valid
5	Saya merasa senang bahwa memilih untuk tetap bekerja di perusahaan.	.649		Valid
Job Burnout			.633	Reliabel
1	Saya merasa kurang istirahat sepanjang tahun.	.637		Valid
2	Pekerjaan saya tidak memiliki otonomi dan membutuhkan pengawasan.	.499		Valid
3	Saya merasa menerima banyak pekerjaan.	.628		Valid
4	Saya merasa individu dalam perusahaan tidak saling menjaga satu sama lain.	.454		Valid
5	Sayaberfikir perusahaan saya menghasilkan uang terlebih dahulu, berorientasi pada keuntungan.	.421		Valid
6	Saya tidak konsisten dengan manajemen perusahaan.	.491		Valid
7	Saya merasa perusahaan ini tidak adil.	.755		Valid

Social Loafing			.601	Reliabel
1	Saya membiarkan orang lain melakukan pekerjaan saya.	.622		Valid
2	Saya membuat alasan karena ada masalah lain yang harus di selesaikan ketika seseorang membutuhkan dukungan.	.655		Valid
3	Saya tidak mengerjakaan tugas saya dengan adil.	.655		Valid
4	Saya merasa melalaikan pekerjaan dan melalaikan tanggung jawab saya.	.763		Valid
Turnover Intention			.605	Reliabel
1	Saya merasa akan meninggalkan perusahaan saya saat ini jika diberi kesempatan.	.469		Valid
2	Saya ingin bekerja di perusahaan lain.	.551		Valid
3	Saya harus mempertimbangkan untuk meniggalkan perusahaan saya saat ini.	.707		Valid
4	Saya sering mempunyai ide untuk meninggalkan perusahaan saat ini.	.726		Valid
5	Saya sering mempertimbangkan untuk berhenti dari karier saya	.427		Valid
6	Tidak perlu banyak hal untuk mendorong saya meniggalkan karir saya saat ini.	.452		Valid
7	Saya mungkin akan segera memulai mencari karier saya.	.431		Valid

Sumber: Output Pengolahan SPSS

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa indikator penelitian bersifat valid atau tepat dalam mengukur variabel dan juga reliabel atau terdapat konsistensi internal dari setiap indikator dalam mengukur variabel-variabel yang dianalisis.

Tabel 2. Hasil Uji Goodness of Fit

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yang di sarankan	Kesimpulan
Absolute fit measure	*p-value*	0,000	≥ 0,05	*Poor Fit*
	GFI	0,811	≥ 0,90	*Marginal Fit*
	RMSEA	0,083	≤ 0,10	*Goodness of Fit*
Incremental fit measure	NFI	0,404	≥ 0,90	*Poor Fit*
	TLI	0,487	≥ 0,90	*Poor Fit*
	CFI	0,513	≥ 0,90	*Poor Fit*
	IFI	0,521	≥ 0,90	*Poor Fit*
	RFI	0,372	≥ 0,90	*Poor Fit*
	AGFI	0,782	**≤** Nilai GFI	*Goodness of Fit*

Parsimonius fit measure	*p-value*	0,000	≥ 0,05	*Poor Fit*

Sumber: Output Pengolahan SPSS

Tabel 2 menunjukkan hasil uji Goodness of Fit. Hasil uji goodness of fit menunjukkan, nilai RMSEA, IFI, TLI, CFI dan CMIN/DF menunjukkan hasil good fit. Hair et al., (2019) berpendapat, apabila terdapat satu kriteria pengukuran yang hasilnya good fit, maka model ataupun rerangka konseptual penelitian dapat dinyatakan layak atau lolos uji goodness of fit. Maka dari itu, model atau rerangka penelitian dapat dilanjutkan ke dalam pengujian selanjutnya yaitu pengujian hipotesis.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	*Estimate*	*P-Value*	Keputusan
1	*Career Plateau* mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*	0.139	0.018	H1 didukung.
2	*Job Burnout* mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*	0.301	0.000	H2 didukung.
3	*Social Loafing* mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*	0.072	0.045	H3 didukung.

Sumber: Output pengolahan data AMOS

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H1 didukung. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bai et al. 2023) Hal ini menggambarkan responden merasa bahwa karyawan tidak mendapatkan promosi pada jenjang karir pada perusaahan tempat mereka bekerja saat ini , maka dari itu karyawan ingin berpindah tempat kerja agar mendapatkan jenjang karir yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya

Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa H2 didukung. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa karyawan merasa beban kerja yang dialami oleh karyawan sangat berlebihan mulai dari jam kerja yang berlebihan serta beban kerja yang mereka alami juga di tanggung jawab pada pekerjaan dan karyawan merasa kurang di hargai pada pekerjaan yang meraka lakukan maka dari itu karyawan ingin berpindah tempat kerja.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan H3 didukung, yang artinya terdapat pengaruh poitif dengan adanya karyawan yang kurang berkontirubusi pada kelompok, yang dimana hal ini juga dapat mempengaruhi karyawan lain untuk bermalas malasan dalam melakukan kontriubusi terhadap kelompok, maka dari itu karyawan yang memiliki *Social Loafing* akan merasa bahwa mereka tidak akan nyaman pada kelompok dan akan memiliki niat untuk keluar dari kelompok atau divisi tempat karyawan tersebut bekerja.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini mendukung semua Hipotesis, akan tetapi Hipotesis 1 dan 2 yang memiliki pengaruh besar terhadap Perusahaan maka dari itu para pimpinan atau atasan setiap divisi yang berada dalam perusahaan harus mengambil sikap serta keputusan supaya tidak ada niat karyawan untuk berpindah tempat kerja dari pekerjaan mereka saat ini. untuk menurunkan tingkat *Job Burnout* dapat melakukan mentor untuk menangani sejumlah masalah yang disebabkan oleh stres dan kelelahan kerja. Mentor tersebut dapat mengadakan pertemuan rutin dengan para atasan untuk membicarakan berbagai masalah dan menemukan solusi yang berguna untuk perusahaan. untuk mengatasi *Social Loafing* dapat melakukan peningkatan komunikasi dan kolaborasi. Komunikasi yang terbuka dan

feedback antar karyawan dengan atasan akan membangun motivasi yang tinggi sehingga karyawan akan merasa didengar dan di hargai

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada perusahaan manufaktur lainnya yang terdapat di wilayah Jawa Barat.

Penelitian ini dapat melibatkan variabel lain, selain variabel *Career Plateau, Job Burnout, Social Loafing terhadap Turnover Intention.* yaitu Anxiety yang mempengaruhi *Turnover Intention.*

DAFTAR PUSTAKA

Abraham, J., & Trimutiasari, M. (2015). Sociopsychotechnological Predictors of Individual's Social Loafing in Virtual Team. *International Journal of Electrical and Computer Engineering (IJECE)*, *5*(6), 1500–1510.

Alvian Pramana, P., & Suko Priyono, B. (2022). Jurnal Mirai Management Pengaruh Quality Of Work Life dan Kompetensi terhadap Career Plateau dengan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, *7*(2), 430–452. https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014

Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, *12*(7). https://doi.org/10.3390/socsci12070394

Desta Pratama, K., & Aulia, F. (t.t.). *Faktor-faktor yang Berperan dalam Pemalasan Sosial (Social loafing): Sebuah Kajian Literatur*.

Elshaer, I. A., Algezawy, M., Ghaleb, M. M. S., Mohamed, S. A., & Azazz, A. M. S. (2023). The Impact of Social Loafing on Turnover Intention for Tourism Employees Post COVID-19: The Mediating Role of Mental Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(9). https://doi.org/10.3390/ijerph20095702

Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. *3*(6). https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6

Harahap, R. A., & Rusli, D. (t.t.). *PENGARUH FAKTOR KEPRIBADIAN TERHADAP SOCIAL LOAFING PADA MAHASISWA*.

Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *23*(1), 75. https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2786

Jurnal, H., Muku, M., Pengawasan, P., Job, D., Terhadap, B., Pegawai, K., Badan, P., Daerah, P., Sikka, K., & Tonce, Y. (2023). *ImanuelWellem Universitas Nusa Nipa*. *2*(3).

Pada, P., Karir Dataran, P., & Kerja, T. (2023). PEMODELAN PENGARUH CAREER PLATEAU. Dalam *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 24, Nomor 1).

PENGARUH CHALLENGE STRESSORS DAN JOB COMPLEXITY. (t.t.).

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *20*(1), 39–51. https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987

Psikologi, J. (t.t.). *Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dengan Kecenderungan Social Loafing pada Mahasiswa Selama Masa Pembelajaran Daring HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN KECENDERUNGAN SOCIAL LOAFING PADA MAHASISWA SELAMA MASA PEMBELAJARAN DARING Chusnul Kotimah Hermien Laksmiwati*.

Sani, Z. Y., & Soliha, E. (t.t.). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Career Plateau dengan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Satlantas Polres Pekalongan). *SEIKO : Journal of Management & Business*, *5*(2), 2022–2528. https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084

Sijabat, R. (2017). PERAN CAREER PLATEAU DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMBENTUK TURNOVER INTENTION. *Jurnal Bisnis STRATEGI •*, *26*(2), 163–179.

Sijabat, R. (2018). PERAN CAREER PLATEAU DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMBENTUK TURNOVER INTENTION. *JURNAL BISNIS STRATEGI*, *26*(2), 163. https://doi.org/10.14710/jbs.26.2.163-179

Wahyuni, S., Arfah, T., Tenri, A., Rustham, P., & Soharto, P. C. (t.t.). *SOCIAL LOAFING ON EMPOYEES: THE INFLUENCES OF INDIVIDUAL LEVEL AND GROUP LEVEL FACTORS A R T I C L E I N F O*.

Widiari, D. A., & Tjahjaningsih, E. (t.t.). *Proceedings 6 th NCAB (National Conference on Applied Business) PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN CAREER PLATEAU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal)*.

Zhafira, N., Putri, H., Iriani, F., & Dewi, R. (2021). *Students Who are Active in Organizations: Implications for Self-Esteem with Social Loafing*.