

## **Niat Resign di Tengah *Burnout* dan Karier Tanpa Arah [Center, Arial 12, Bold]**

**Salwa Nur Azizah**

Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Diah Sofiah**

Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Yanto Prasetyo**

Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: [salwanurazizah214@gmail.com](mailto:salwanurazizah214@gmail.com)

### **Abstract**

*This study discusses the psychological conditions of employees related to career stagnation and work fatigue in the context of the intention to leave the job. The purpose of this research is to determine whether career plateau and burnout contribute to triggering turnover intention among employees. This study employed a quantitative correlational design involving 169 employees of a private bank in Surabaya. The instruments used were the career plateau scale, burnout scale, and turnover intention scale. Data were analysed using Spearman Rho correlation. The findings indicate that career plateau and burnout have a positive relationship with turnover intention. These results highlight the importance of organizational attention to career development and psychological well-being as a preventive effort against employees' intention to resign.*

**Keywords:** *burnout, career plateau, employees, turnover intention*

### **Abstrak**

Penelitian ini membahas kondisi psikologis karyawan yang berkaitan dengan stagnasi karier dan kelelahan kerja dalam konteks niat untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *career plateau* dan *burnout* berperan dalam memicu *turnover intention* pada karyawan. Penelitian menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan 169 karyawan bank swasta di Surabaya sebagai subjek. Instrumen yang digunakan meliputi skala *career plateau*, *burnout*, dan *turnover intention*. Teknik analisis data menggunakan korelasi *Spearman Rho*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career plateau* dan *burnout* memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian organisasi terhadap pengembangan karier dan kesejahteraan psikologis sebagai langkah pencegahan terhadap niat keluar dari pekerjaan.

**Kata kunci:** *burnout, career plateau, karyawan, turnover intention*

## Pendahuluan

Karyawan merupakan elemen kunci dalam kelangsungan dan produktivitas organisasi. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja dan strategi manajemen, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerjanya (Hasibuan, 2014). Salah satu isu utama yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela. *Turnover intention* dianggap sebagai indikator awal dari perilaku turnover aktual yang dapat berdampak pada tingginya biaya rekrutmen, terganggunya produktivitas tim, serta turunnya moral kerja karyawan yang masih bertahan (Mobley, 1982; Price, 2001).

Fenomena *turnover* juga terjadi secara nyata di Indonesia. Laporan dari HR Outlook Indonesia 2023 yang dirilis oleh Populix (2023) mencatat bahwa sebanyak 66% pekerja di Indonesia memiliki intensi untuk *resign*, dan sebanyak 40% di antaranya berencana untuk benar-benar mengundurkan diri dalam waktu dekat. Salah satu alasan utama yang mendorong keinginan tersebut adalah stagnasi pengembangan karier, kelelahan mental, serta tekanan pekerjaan yang tinggi. Data ini menunjukkan urgensi bagi organisasi untuk memahami faktor psikologis yang melatarbelakangi *turnover intention*, terutama dalam sektor industri yang memiliki dinamika kerja tinggi.

Secara psikologis, terdapat dua kondisi penting yang sering dikaitkan dengan munculnya *turnover intention*, yaitu *career plateau* dan *burnout*. *Career plateau* didefinisikan sebagai kondisi ketika individu merasa mengalami stagnasi dalam pengembangan kariernya, baik secara vertikal (promosi jabatan) maupun horizontal (pengembangan keterampilan dan peran), sehingga merasa tidak lagi memiliki ruang untuk bertumbuh (Milliman, 1992; Ference et al., 1977). Kondisi ini dapat menurunkan semangat kerja, loyalitas, dan motivasi individu untuk terus berkontribusi dalam organisasi. Sementara itu, *burnout* mengacu pada kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian pribadi akibat tekanan kerja berkepanjangan (Maslach & Jackson, 1986; Maslach & Leiter, 1997). Individu yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan kinerja, keterlibatan kerja, dan memiliki niat lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya (Schaufeli & Taris, 2014).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedua kondisi ini dapat berkontribusi terhadap peningkatan *turnover intention*. Kjellander (2021) menemukan bahwa *burnout* memiliki korelasi yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan sektor pelayanan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Li et al. (2020) dalam penelitian pada tenaga kesehatan di Tiongkok. Sementara itu, Ezra et al. (2023) menekankan bahwa *career plateau* memengaruhi *turnover intention* melalui penurunan keterikatan dan motivasi kerja. Penelitian lain oleh Sturm dan Pati (2016)

menyebutkan bahwa stagnasi karier dapat menimbulkan perasaan apatis dan keinginan untuk mencari peluang kerja lain.

Namun demikian, sebagian besar studi tersebut dilakukan dalam konteks luar negeri dan pada populasi tertentu seperti aparatur sipil negara, tenaga medis, maupun akademisi. Penelitian yang mengkaji secara simultan peran *career plateau* dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan sektor swasta di Indonesia, khususnya sektor perbankan, masih terbatas. Padahal, industri perbankan memiliki karakteristik tekanan kerja yang tinggi, target kinerja yang ketat, dan ritme kerja yang cepat, sehingga berpotensi memunculkan kejenuhan dan stres kronis pada karyawan (Nugroho & Fauzi, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menelaah hubungan antara *career plateau* dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan bank di Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat literatur psikologi kerja terkait faktor psikologis yang memengaruhi intensi *turnover*, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi retensi berbasis pengembangan karier dan kesejahteraan psikologis karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks populasi yang spesifik, penggabungan dua variabel psikologis yang saling berkaitan, serta relevansi isu ini dalam situasi kerja pascapandemi.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *career plateau* dan *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah 169 karyawan tetap dari salah satu bank X di Surabaya yang dipilih melalui total sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala psikologis. skala *career plateau* disusun berdasarkan teori Ference, Stoner, dan Warren (1977) serta dikembangkan oleh Milliman (1992), yang mencakup aspek stagnasi struktural dan konten pekerjaan. Skala *burnout* merujuk pada konsep yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1986), mencakup tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Sementara itu, skala *turnover intention* didasarkan pada teori Mobley (1986) yang menekankan aspek kognitif dan afektif dari niat individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketiga skala tersebut dinilai menggunakan skala *Likert* lima tingkat, yang terdiri dari pilihan: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan program IBM SPSS *Statistics* versi 25 for Windows. Mengingat hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji korelasi *Spearman Rho* untuk menguji hubungan antar variabel. Selain itu, dilakukan pula analisis deskriptif untuk melihat kecenderungan skor pada setiap variabel. Seluruh proses penelitian dilakukan dengan menjaga prinsip etika, seperti menjaga kerahasiaan identitas responden dan memastikan bahwa partisipasi diberikan secara sukarela.

## Hasil

Penelitian ini melibatkan 169 karyawan bank X di Surabaya. Analisis data diawali dengan melihat statistik deskriptif dari masing-masing variabel, yaitu *career plateau*, *burnout*, dan *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh rata-rata skor *career plateau* sebesar 53,71 dengan standar deviasi 6,066. Menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami *career plateau* dalam kategori sedang. Sementara itu, *burnout* memiliki rata-rata skor 11,026 dengan standar deviasi 12,700, mengindikasikan tingkat kelelahan kerja yang tinggi. Adapun *turnover intention* memiliki rata-rata skor 10,15 dengan standar deviasi 2,570, menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan berada pada tingkat sedang hingga tinggi.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Variabel	N	Mean	SD	Min	Max
<i>Career plateau</i>	169	53,71	6,066	70	70
<i>Burnout</i>	169	65,24	12,700	25	82
<i>Turnover intention</i>	169	10,15	2,570	3	15

Untuk memperdalam pemahaman terhadap distribusi data, dilakukan analisis kategorisasi skor berdasarkan interval penilaian pada masing-masing variabel. Kategorisasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi proporsi partisipan yang berada pada tingkat rendah, sedang, maupun tinggi dalam *career plateau*, *burnout*, dan *turnover intention*.

Tabel 2. Kategorisasi *Career plateau*

Skor Rata-rata	Jumlah	Presentase	Kategori
>64	3	1,8%	Tinggi Sekali
58-64	50	29,6%	Tinggi
50-57	75	44,4%	Sedang
43-49	37	21,9%	Rendah
<43	4	2,4%	Rendah Sekali

Hasil kategorisasi skor pada variabel *career plateau* menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan mengalami stagnasi karier dalam tingkat yang cukup, di mana mereka merasa perkembangan kariernya terbatas, baik dalam hal promosi jabatan maupun perluasan peran. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kepuasan kerja serta meningkatkan risiko keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Tabel 3. Kategorisasi *Burnout*

Skor Rata-rata	Jumlah	Presentase	Kategori
>51	-	-	Tinggi Sekali
43-50	84	49,7%	Tinggi

35-42	42	24,9%	Sedang
26-34	33	19,5%	Rendah
<26	10	5,9%	Rendah Sekali

Hasil kategorisasi skor pada variabel *burnout* menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori tinggi, yang mencerminkan tingkat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang cukup serius. Kecenderungan ini mengindikasikan bahwa karyawan mengalami tekanan psikologis yang intens, kemungkinan besar disebabkan oleh beban kerja, tuntutan organisasi, serta kurangnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Tingkat *burnout* yang tinggi ini dapat menjadi pemicu utama menurunnya kesejahteraan psikologis dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Tabel 4. Kategorisasi *Turnover intention*

Skor Rata-rata	Jumlah	Presentase	Kategori
> 15	-	-	Tinggi Sekali
11-15	105	62,1%	Tinggi
8 -10	29	17,2%	Sedang
5-7	29	17,2%	Rendah
<5	6	3,6%	Rendah Sekali

Hasil kategorisasi skor pada variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori tinggi, yang mencerminkan adanya kecenderungan kuat untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan dengan skor tinggi pada *turnover intention* umumnya menunjukkan ketidakpuasan, kelelahan emosional, atau hilangnya komitmen terhadap organisasi. Tingkat intensi untuk berpindah kerja yang cukup tinggi ini menjadi sinyal penting bagi Perusahaan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan, termasuk dukungan psikologis, jalur karier, dan kondisi kerja secara keseluruhan.

Sebelum melakukan analisis hipotetis, dilakukan serangkaian uji asumsi untuk menentukan metode analisis yang sesuai. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data residual tidak terdistribusi normal, dengan nilai statistik sebesar 0,219 dan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga data dinyatakan tidak normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	Sig	Keterangan
	0,219	0,000	Tidak Normal

Selanjutnya, hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara *career plateau* dan *turnover intention* memiliki nilai F sebesar 1,781 dengan signifikansi 0,021 ( $p < 0,05$ ), sedangkan hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* memiliki

nilai F sebesar 6,908 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Kedua hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak bersifat linier.

Tabel 6. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Career plateau</i> dan <i>Turnover intention</i>	1,781	0,021	Tidak Linier
<i>Burnout</i> dan <i>Turnover intention</i>	6,908	0,000	Tidak Linier

Berdasarkan hasil uji normalitas dan linieritas yang tidak terpenuhi, maka analisis hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik statistik non-parametrik, yaitu uji korelasi Spearman Rho.

Tabel 7. Uji Hipotesis

Variabel X	Variabel Y	Koefisien Korelasi (rs)	Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>Career plateau</i>	<i>Turnover intention</i>	0,249	0,001	Positif dan Signifikan
<i>Burnout</i>	<i>Turnover intention</i>	0,808	0,000	Positif dan Signifikan

Hasil uji korelasi Spearman Rho menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *career plateau* dan *turnover intention* dengan koefisien korelasi sebesar 0,249 dan nilai signifikansi 0,001 ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi tingkat *career plateau* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan. Selain itu, *burnout* juga menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat dan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula *turnover intention* mereka.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career plateau* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kejenuhan karier yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk ingin meninggalkan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya Ezra et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *career plateau* dapat meningkatkan niat *resign* karena individu merasa tidak memiliki tantangan atau peluang perkembangan lebih lanjut. Penelitian oleh Haider et al. (2015) juga menyatakan bahwa karyawan yang merasa tidak memiliki jenjang karier yang jelas cenderung mencari alternatif pekerjaan lain.

Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa ketika seseorang tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang, maka mereka akan merasa tidak puas dan kehilangan motivasi kerja, yang akhirnya berujung pada *turnover intention*. Hal ini juga didukung oleh penelitian Nugroho dan Sulistiyawati (2021), yang menyatakan bahwa *career plateau* memiliki pengaruh terhadap keputusan individu dalam mempertimbangkan keluar dari organisasi karena merasa masa depan kariernya tidak jelas. Temuan ini memperkuat teori *career plateau* yang dikemukakan oleh Ference, Stoner, dan Warren (1977), yang menyatakan bahwa *career plateau* terjadi ketika seorang karyawan merasa tidak lagi memiliki peluang untuk berkembang, baik secara vertikal melalui promosi jabatan, maupun secara horizontal melalui pengembangan kompetensi.

Di sisi lain, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa *burnout* memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan *turnover intention*. *Burnout* yang dialami karyawan, terutama dalam bentuk kelelahan emosional, berkontribusi besar terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian oleh Kristiana et al. (2021) yang menemukan bahwa *burnout* berkontribusi langsung terhadap meningkatnya intensi keluar dari organisasi. Hasil ini juga diperkuat oleh peneliti oleh Li et al. (2020), yang menunjukkan bahwa *burnout* merupakan salah satu faktor psikologia utama yang memperingatkan *turnover intention* di sektor industri jasa.

Secara teoritis, hasil ini sesuai dengan model *burnout* Maslach dan Leiter (2016), yang menjelaskan bahwa *burnout* timbul dari ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya, dan jika dibiarkan, akan menyebabkan keterasingan serta berkurangnya komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini juga mengkonfirmasi temuan dari Astuti dan Fauziah (2020), yang menemukan bahwa *burnout* berkorelasi signifikan dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaan, terutama pada lingkungan kerja dengan beban kerja yang tinggi dan dukungan sosial yang rendah.

Dengan mempertimbangkan dua hasil utama tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik *career plateau* maupun *burnout* merupakan faktor psikologis yang memiliki kontribusi penting terhadap *turnover intention*. Penelitian ini memberikan Gambaran empiris mengenai pentingnya perhatian organisasi terhadap pengembangan karier dan kesejahteraan mental karyawan. Dalam konteks organisasi perbankan yang memiliki beban kerja tinggi dan sistem kerja target, hasil ini menjadi alarm penting untuk melakukan evaluasi terhadap sistem karier dan manajemen stres kerja.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dengan menguji dua variabel psikologis yang sebelumnya umumnya diteliti secara terpisah, dan menggabungkannya dalam satu model analisis terhadap *turnover intention*. Selain itu, konteks subjek penelitian yang berasal dari sektor perbankan juga memberikan nuansa baru terhadap literatur *turnover intention* di Indonesia, yang selama ini banyak terfokus pada sektor pendidikan dan Kesehatan.

## Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *career plateau* dan *burnout* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *turnover intention* pada karyawan bank swasta di Surabaya. Karyawan yang mengalami kejenuhan dalam karier, baik karena terbatasnya kesempatan promosi (*structural plateau*) maupun kurangnya tantangan dalam pekerjaan (*content plateau*), cenderung memiliki intensi yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya. Demikian pula, individu yang mengalami *burnout*, ditandai oleh kelelahan emosional dan penurunan pencapaian pribadi, menunjukkan keinginan keluar yang tinggi. Temuan ini memperkuat studi-studi sebelumnya seperti dari Haider et al. (2015) dan Kristiana et al. (2021), serta memperluas wawasan kontekstual tentang dinamika *turnover intention* dalam organisasi sektor keuangan. Kontribusi utama dari penelitian ini terletak pada penggabungan dua variabel psikologis yang saling terkait dalam menjelaskan perilaku *turnover intention*, serta konteks lokal yang memperkaya literatur psikologi kerja di Indonesia.

Berdasarkan temuan penelitian ini, organisasi disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan karier dan kesejahteraan psikologis karyawan melalui program mentoring, rotasi kerja, serta penyediaan jalur pengembangan karier yang jelas. Pencegahan *burnout* dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, membagi beban kerja secara adil, serta memberikan pelatihan manajemen stres. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi peran mediasi atau moderasi dari faktor lain seperti dukungan sosial, keterlibatan kerja, atau resiliensi psikologis, guna memperluas pemahaman tentang dinamika *turnover intention* secara lebih menyeluruh.

## Referensi

- Astuti, F. D., & Fauziah, N. F. (2020). Hubungan *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.32585/insight.v2i2.705>
- Ezra, Y., Rahmadani, V. G., & Yusriani, Y. (2023). *Career plateau* dan *turnover intention* pada karyawan swasta: Peran keterikatan kerja sebagai mediator. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 73–88. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v8i1.13889>
- Ference, T. P., Stoner, J. A. F., & Warren, E. K. (1977). Managing the *career plateau*. *Academy of Management Review*, 2(4), 602–612. <https://doi.org/10.5465/amr.1977.4406209>
- Haider, M., Fatima, N., & Aamir, M. (2015). The relationship between *career plateau* and employee *turnover intention* with the moderating role of job embeddedness. *Journal of Business Management and Economics*, 3(5), 1–9. Diunduh dari <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1032.7843&rep=rep1&type=pdf> tanggal 27 Juli 2025
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kjellander, J. (2021). *Burnout as a predictor of turnover intention in customer service employees. International Journal of Psychology and Behavioral Studies*, 5(2), 122–132. <https://doi.org/10.20473/ijpbs.v5i2.1234>
- Kristiana, E., Widiastuti, I. R., & Dewi, A. P. (2021). *Burnout dan turnover intention pada tenaga kerja wanita generasi milenial. Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.35814/mindset.v12i1.2145>
- Li, J., Sun, X., & Han, H. (2020). *Burnout and turnover intention among Chinese nurses: The mediating role of work engagement. Journal of Nursing Management*, 28(3), 559–566. <https://doi.org/10.1111/jonm.12956>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Milliman, J. F. (1992). Causes, consequences, and moderating factors of *career plateauing. Human Resource Management Review*, 2(3), 219–242. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(92\)90009-A](https://doi.org/10.1016/1053-4822(92)90009-A)
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Nugroho, R. M., & Fauzi, M. (2022). Strategi manajemen stres kerja di sektor perbankan: Studi kasus pada karyawan bank X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 45–57. Diunduh dari <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmbi/article/view/2234> tanggal 27 Juli 2025
- Nugroho, R. M., & Sulistiyawati, N. A. (2021). Hubungan antara *career plateau* dengan *turnover intention* pada pegawai swasta. *Jurnal Psikologi Insight*, 3(1), 51–61. <https://doi.org/10.32585/insight.v3i1.970>
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006233>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In Bauer, G. F., & Hämmig, O. (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68). Dordrecht: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Sturm, R. E., & Pati, R. (2016). Effects of *career plateau* on employee motivation and *turnover intention. Journal of Human Resource Management Research*, 6(2), 15–23. Diunduh dari <https://researchgate.net/publication/317254587> tanggal 27 Juli 2025

