

## **PENGARUH PSYCHOLOGICAL WELL BEING, KOMPETENSI DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**St. Urman Wati**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Anindyaguna Semarang  
Email : Sittinurmawati42@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai pengaruh *psychological well being*, kompetensi karyawan, dan *career development* terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Askrida Syariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap seluruh populasi yang berjumlah 52 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen—*psychological well being*, kompetensi karyawan, dan *career development*—berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara ketiganya, kompetensi karyawan terbukti memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan performa kerja. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan kompetensi sebagai prioritas utama, diikuti oleh perhatian terhadap kesejahteraan psikologis serta pengembangan karier karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ketiga aspek ini, perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan dan holistik.

Kata Kunci: kompetensi karyawan, psychological well being, pengembangan karier,kinerja karyawan

### **ABSTRACT**

*This study aims to provide insight into the influence of psychological well being, employee competence, and career development on employee performance at PT Asuransi Askrida Syariah. A quantitative approach was employed, using a census method involving all 52 employees as the research population. Data analysis was conducted through multiple linear regression to examine the partial effects of each variable. The results indicate that all three independent variables—psychological well-being, employee competence, and career development—have a significant effect on employee performance. Among these, employee competence emerged as the most influential factor in enhancing work performance. These findings highlight the importance of prioritizing competence development, followed by attention to employees' psychological well-being and career*

*growth. By fostering a work environment that supports these three aspects, the company can promote sustainable and holistic performance improvement.*

*Keywords:* *Psychological well being, employee competence, career development, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Lingkungan bisnis yang dinamis karena terus mengalami perubahan menuntut perusahaan untuk menemukan dan menerapkan strategi yang unggul agar tetap dapat bertahan dan bahkan unggul di tengah persaingan yang sangat ketat. Satu diantara langkah guna menangani persaingan ialah rencana pengendalian SDM. Strategi pengelolaan sumber daya manusia antara lain yaitu manajemen kinerja karyawan. Kinerja karyawan penting bagi sebuah organisasi, karena kinerja dipakai untuk mengevaluasi seberapa efektif sebuah organisasi dan mencerminkan tingkat keberhasilan seorang pemimpin untuk mengelola organisasi serta sumber daya manusia yang tersedia. Organisasi harus secara teratur meningkatkan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kualitas secara positif untuk mencapai target. Sebab kinerja karyawan yang maksimal bisa berpengaruh terhadap suksesnya bisnis serta profitabilitas perusahaan (López-Cabarcos *et al.*, 2022). Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawannya.

Hidayati (2024) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis mencerminkan kondisi di mana seseorang memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri dan orang lain, mampu membuat keputusan secara mandiri, mengendalikan perilaku, menyesuaikan lingkungannya agar sesuai dengan kebutuhan, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta menjadikan hidup lebih bermakna dengan terus mengeksplorasi dan mengembangkan potensi diri. Sedangkan menurut Zain dan Karmiyati (2024), kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana seseorang merasa puas dengan kehidupannya, mampu menjaga keseimbangan antara berbagai aspek kehidupan, serta menunjukkan ketangguhan mental dalam menghadapi tekanan dan tantangan.

Karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, memiliki potensi untuk mencapai target perusahaan, serta mampu mempertahankan rasa harga diri (Sari & Darmastuti, 2022). Terlebih bagi tenaga penjual, mereka sering menghadapi tekanan berat seperti penolakan dari calon pelanggan, tuntutan pencapaian target yang tinggi, dan persaingan yang sengit. Oleh sebab itu, kondisi psikologis yang sehat sangat berperan penting dalam menjaga semangat, ketekunan, dan kinerja mereka agar tetap optimal.

Faktor lain yang memungkinkan karyawan memiliki kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan adalah kompetensi karyawan. Kompetensi adalah kualitas yang melekat pada individu. baik itu keterampilan, pengetahuan dan kemampuan (Meylany 2024). Tarigan *et al.* (2025) mengemukakan bahwa kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas secara efektif. Tingkat kompetensi yang tinggi pada seorang karyawan memberikan dampak positif terhadap performa kerja, karena mampu mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi, dan mutu hasil pekerjaan. Kompetensi merupakan seperangkat karakteristik dan keterampilan yang memungkinkan karyawan meningkatkan efisiensi, dan kinerja pekerjaan. Dalam konteks tenaga penjual, kompetensi menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan dalam menjual produk, membangun hubungan dengan nasabah, serta mempertahankan loyalitas pelanggan. Dengan demikian kinerja tenaga penjual sangat bergantung pada sejauh mana mereka mampu menerapkan kompetensi yang dimilikinya secara efektif dalam kegiatan penjualan. Kinerja karyawan dalam kenyataannya dapat dicapai dengan memberi jaminan kepastian masa depan mereka.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Career development* atau pengembangan karir. *Career development* ialah sebuah tahapan yang dijalankan guna memaksimalkan potensi individu serta bisa menggapai sebuah keinginan karir di alur suatu perusahaan (Arifanti & Safitri, 2022). Menurut Amalia *et al.* (2023), pengembangan karier menggambarkan suatu

keadaan di mana terdapat kemajuan dalam jenjang atau posisi seseorang dalam pekerjaan. Sedangkan Rulianti dan Nurprabadi (2023) menyatakan bahwa pengembangan karier penting dilakukan guna mengelola sumber daya manusia secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi

Dalam industri di mana persaingan tinggi dan tekanan pencapaian target sangat besar, *career development* memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga penjual. Pengembangan karier yang efektif tidak hanya memberi peluang promosi, tetapi juga meliputi pelatihan, mentoring, *coaching*, rotasi pekerjaan, hingga perencanaan karier jangka panjang. Bagi tenaga penjual, hal ini memberikan motivasi, kejelasan arah, serta meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Penelitian mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh sejumlah peneliti sebelumnya, namun hasil-hasil yang diperoleh menunjukkan adanya ketidakkonsistenan. Misalnya, Sofyanty & Setiawan (2020) menemukan bahwa psychological well-being memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan temuan dari Ahnaf & Eryandra (2024) justru menyatakan bahwa psychological well-being tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dalam hal kompetensi karyawan, Djohan & Surya (2023) menyimpulkan bahwa kompetensi dan pengembangan karier berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, namun berbeda dengan hasil Dirna *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan. Terkait pengembangan karier, penelitian Nabilah (2023) menyatakan ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil dari Darmawan *et al.* (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, menjadi penting dan menarik untuk meneliti lebih lanjut hubungan antara ketiga faktor ini dan kinerja karyawan.

PT. Asuransi Askrida Syariah adalah perusahaan yang beroperasi dengan prinsip syariah di Indonesia. Askrida syariah fokus pada penyediaan berbagai produk asuransi yang sesuai dengan prinsip syariah, termasuk asuransi pembiayaan,

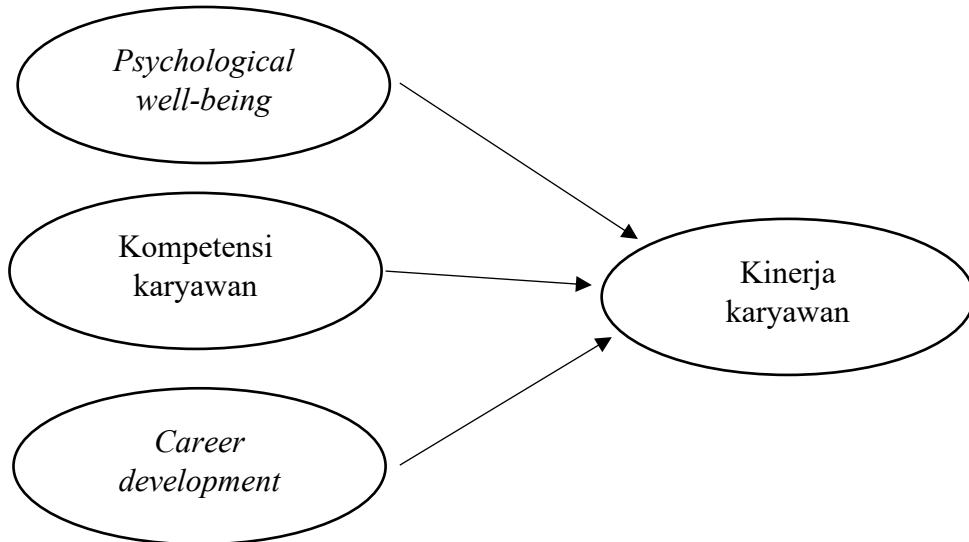
kesehatan, perjalanan, kecelakaan diri, kebakaran, kendaraan, alat berat dan lainnya. Perusahaan ini juga aktif dalam memaksimalkan pengetahuan asuransi syariah di indonesia melalui pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) yang terintegritas dan profesional. Selain itu, Askrida Syariah menjalin kerja sama dengan berbagai bank syariah dan asosiasi travel umroh untuk memperluas jangkauan layanan dan produk asuransi.

PT. Asuransi Askrida Syariah adalah perusahaan asuransi syariah yang didirikan sebagai spin-off dari PT Asuransi Bangun Askrida. Asuransi Bangun Askrida sendiri didirikan pada tahun 1989 oleh Bank Pembangunan Daerah (BPD) di seluruh Indonesia. Askrida Syariah kemudian resmi berdiri pada tahun 2017, setelah mendapatkan izin dari OJK. Selama 8 tahun ini PT Asuransi Askrida Syariah selalu bisa menutup target yang telah ditetapkan. Namun berdasarkan data dari PT Asuransi Askrida Syariah, target kinerja tenaga penjual terutama untuk enam bulan terakhir, perusahaan ini masih kurang optimal atau tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Bulan Oktober 2024 adalah awal dari kecenderungan penurunan target. Pada bulan ini target hanya 52%. Kecenderungan penurunan ini masih berlangsung hingga bulan November dan Desember 2024 yang hanya mencapai 44% dan 32% dari target. Sementara itu pada bulan Januari dan Februari 2025 target tidak hanya tercapai sekitar 91% dan 94%. Pada bulan-bulan berikutnya capaian target mengalami fluktuatif, yaitu Maret 32%, April 80%, dan Mei 55%. Dengan mendasarkan pada fenomena gap ini, maka perlu untuk diteliti apakah ketiga faktor tersebut memiliki hubungan dengan kinerja tenaga penjual PT Asuransi Bangun Askrida.

Oleh karena itu, dengan mendasarkan pada latar belakang maksud riset ini ialah hendak membuktikan dan menganalisis pengaruh secara parsial antara *psychological well-being*, kompetensi karyawan serta *Career development* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Askrida Syariah.

## METODE PENELITIAN

Dengan mendasarkan pada literatur yang ada terkait dengan hubungan antara variabel yang diteliti, maka model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Model Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Askrida Syariah, terutama tenaga penjual. Dengan demikian tenaga administrasi tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah 52 orang. Analisis data yang dipergunakan ialah regresi linear berganda dengan tiga variabel bebas yaitu *psychological well being*, kompetensi karyawan dan *career development* yang akan ditelaah hubungannya dengan kinerja karyawan. Sementara itu alat analisis yang digunakan untuk menganalisis datanya adalah SPSS. Sebelum dilakukan analisis instrumen kuesioner diuji terlebih dahulu terkait dengan validitas dan reliabilitasnya. Teknik pengumpulan data memakai kuesioner. Pengukuran variabel juga menggunakan skala likert. Hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub> : *Psychological well being* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : *Career development* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil olah data SPSS terkait dengan uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 1 dan tabel 2.

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	r hitung	Ket	Indikator	r hitung	Ket
X1_1	0.667	valid	X3_1	0.694	valid
X1_2	0.701	valid	X3_2	0.670	valid
X1_3	0.671	valid	X3_3	0.746	valid
X1_4	0.676	valid	X3_4	0.731	valid
X2_1	0.815	valid	Y_1	0.676	valid
X2_2	0.834	valid	Y_2	0.830	valid
X2_3	0.787	valid	Y_3	0.811	valid
X2_4	0.757	valid	Y_4	0.763	valid
X2_5	0.813	valid			

Melalui tabel 1 dapat diperoleh bahwa seluruh indikator yang digunakan sebagai pengukur beberapa variabel yakni : *psychological well being*, kompetensi karyawan, *career development* dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,282) menjadikan seluruh indikator itu dinyatakan valid. Keseluruhan variabel ternyatakan reliabel dilihat pada tabel 2 setiap variabel *psychological well being*, kompetensi karyawan, *career development* dan kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari *cronbach's alpha* yakni 0,6.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
<i>Psychological well being</i>	0.843	Reliabel
Kompetensi karyawan	0.922	Reliabel
<i>Career development</i>	0.862	Reliabel
Kinerja karyawan	0.895	Reliabel

Mengacu pada hitungan regresi berganda antara  $X_1$  (*Psychological Well Being*),  $X_2$  (Kompetensi Karyawan) dan  $X_3$  (*Development Career*) terhadap kinerja karyawan menggunakan bantuan program SPSS dalam tahap penghitungannya mampu diperolehkan hasil yang meliputi berikut:

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.331	2.218		.054
	<i>Psychological Well Being</i>	.226	.084	.229	2.674 .009
	<i>Development Career</i>	.192	.069	.246	2.781 .006
	Kompetensi Karyawan	.303	.091	.292	3.333 .001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan mendasarkan pada Tabel 3 maka persamaan regresi untuk penelitian ini adalah:

$$Y = 4,331 + 0,226X_1 + 0,192X_2 + 0,303X_3 + e$$

Berdasarkan tabel 3, maka didapatkan pula nilai t hitung variabel  $X_1$  yaitu sebesar 2,674 dengan nilai Sig. 0,009 sehingga memberikan tanda bahwasanya *psychological well being* ( $X_1$ ) memberikan berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis mengungkapkan dugaan adanya pengaruh positif *psychological well being* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima. *Psychological well being* mampu mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan tenaga penjual di PT. Asuransi Askrida Syariah. Hal ini berarti bahwasanya semakin besar tingkat *psychological well being* karyawan maka akan

semakin besar tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian hasil riset ini mendukung hasil riset yang dijalankan Sofyanty & Setiawan (2020) yang dalam simpulannya mengatakan bahwasanya *psychological well being* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini juga mendukung hasil temuan studi yang dijalankan Sari & Darmastuti (2022) yang menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *psychological well being* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibawa & Rahayu (2024) yang menunjukkan bahwa *psychological well being* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga penjual PT Asuransi Askrida Syariah yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan dalam golongan ini mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik, memiliki motivasi intrinsik yang kuat, serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas, kreativitas, dan efisiensi kerja mereka.

Pada variabel  $X_2$ , didapatkan nilai t hitung sebesar 3,333 dengan nilai Sig. 0,001. Menunjukkan bahwa kompetensi karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis mengungkapkan dugaan adanya pengaruh positif kompetensi karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Kompetensi karyawan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga penjual di PT. Asuransi Askrida Syariah. Artinya bahwa semakin besar kompetensi karyawan maka akan semakin besar pula kinerjanya. Jadi, hasil riset ini didukung hasil riset Syahputra & Tanjung (2020) yang mengemukakan bahwasanya kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini juga sesuai dengan studi yang dijalankan Sunarsi *et al.*, (2020) dan Tarigan et al (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga penjual PT. Asuransi Askrida Syariah yang memiliki kompetensi yang tinggi (seperti: menguasai detail produk asuransi,

mengetahui manfaat, syarat dan ketentuan, hingga kelebihan dibanding produk pesaing, memiliki kemampuan membangun hubungan, memiliki kemampuan mendengarkan kebutuhan calon klien, serta memiliki kemampuan menyampaikan solusi secara persuasif, memiliki kecerdasan emosional tinggi dan mampu beradaptasi dalam berbagai situasi akan lebih tahan tekanan) akan lebih mudah menjelaskan dan meyakinkan calon nasabah. Kompetensi ini akhirnya meningkatkan kinerja tenaga penjual asuransi tersebut.

Melalui hasil hitungan menunjukkan nilai t hitung terhadap  $X_3$  yakni 2,781 dengan nilai Sig. 0,006, menunjukkan bahwa *career development* ( $X_3$ ) memberikan berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian simpulan yang diperoleh maka hipotesis mengungkapkan dugaan adanya pengaruh positif *career development* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima. *Career development* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga penjual pada PT. Asuransi Askrida Syariah. Oleh karena itu, hasil riset ini mendukung hasil studi dari Anggraini (2020) yang membuktikan hasil bahwasanya *career development* berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil studi ini juga sesuai dengan riset yang dijalankan oleh Sitompul & Sentosa (2022) yang mengemukakan bahwasanya *career development* berdampak terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuniar & Abadiyah (2025), Tarman & Nurbaya (2025), dan Ho & Welsa (2025) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan menyediakan jalur karier yang jelas (seperti promosi ke posisi manajerial, akses ke pelatihan lanjutan, atau insentif berbasis kinerja) terbukti berhasil membuat tenaga penjual mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai target penjualan secara maksimal.

Dari output regresi Tabel 4 pada bagian ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 12,333 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,128 dan mempunyai nilai signifikansinya 0,000 yang tidak melampaui dari  $\alpha$  yang ditetapkan di riset ini yakni 0,05. Jadi, bisa disimpulkan bahwasanya variabel *psychological well being*,

kompetensi karyawan dan *development career* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya, ketiga aspek ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Ketika karyawan merasa sejahtera secara psikologis, memiliki kompetensi yang memadai, dan mendapat peluang untuk berkembang, maka kinerjanya cenderung meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor ini secara bersamaan agar dapat mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	675.673	3	225.224	12.333	.000 <sup>b</sup>
Residual	1880.962	49	18.262		
Total	2556.636	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Development Career*, *Psychological Well Being*, Kompetensi Karyawan

Hasil pengujian regresi liner berganda pada Tabel 5 diperoleh angka koefisien determinasinya ( $R^2$ ) *R Square* diangka 0,264. Hal ini mengartikan bahwasanya nilai kontribusi variabel sikap terhadap pekerjaan, kompetensi, dan komitmen terhadap kinerja ialah diangka 26,4% dan selain itu diangka 73,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model riset ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 <sup>a</sup>	.264	.243	4.273

a. Predictors: (Constant), *Development Career*, *Psychological Well Being*, Kompetensi Karyawan

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis statistik regresi lineer berganda dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas, secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset juga membuktikan bahwasanya variabel bebas yang mempunyai kontribusi besar terhadap kinerja karyawan adalah

kompetensi karyawan. Penelitian selanjutnya perlu untuk mengkaji variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjual asuransi, seperti karakteristik wilayah penjualan. Disamping itu dan juga perlu untuk mengembangkan penelitian ini pada obyek yang berbeda, seperti tenaga penjual produk perbankan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan BPKAD Blitar. *Otonomi*, 20(1), 21-32.
- Arifianti, D. R., & Safitri, R. (2022). Pengaruh career development dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 488-498.
- Juniar, R. D., Ubaidillah, H., & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD RT Notopuro. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 3434-3453.
- Ho, R. S. P., Hadi, S., & Welsa, H. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 14(01), 110-120.
- Tarman, A. F., Rusydi, M., & Nurbaya, S. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 1-9.
- Hidayati, S. (2024). Work life balance dan gaya hidup terhadap kinerja dengan psychological well-being sebagai variabel intervening (Studi kasus pada komunitas AquaNime Ordinary Weebs) (Skripsi sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Jakarta).
- Wibawa, A. M., Purwanto, P., & Rahayu, S. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Job Insecurity terhadap Kinerja dengan Psychological well-being sebagai Variabel Mediasi. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 15(1).
- Meylany, M. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Mesitechmitra purnabangun. *Jurnal Institut Agama Islam Edi Haryono Madani*, 4(2).

- Tarigan, K. A. B., Sembiring, R., & Winarto, W. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2294-2301.
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.
- Sari, Y. N., & Darmastuti, I. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Dan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Permata Farish Group). *Diponegoro Journal of Management*, 11(5).
- Sitompul, S. S., & Sentosa, W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru. *Jurnal BANSI-Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi*, 2(1), 10-20.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan: studi pada pt asia kapitalindo jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(02), 25-34.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.