LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

Penerapan Prinsip Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Kasus di Perusahaan X dan Dampaknya terhadap Produktivitas serta Kesejahteraan Karyawan

Satria Maulana[1*], Boy Herdian[2], Ivan Fahrozi[3], Ridwan[4] , Netty Merdiaty [5]

[1, 2, 3, 4, 5]Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202210515082@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515089@mhs.ubharajaya.ac.id,
* 202110515213@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515238@mhs.ubharajaya.ac.id,
netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

The increasingly competitive work environment requires organizations to manage human resources (HR) strategically by paying attention to employees' psychological aspects. The application of psychological principles in human resource management is believed to enhance productivity as well as employees' psychological well-being. This study aims to examine the implementation of psychological principles in human resource management at Company X and its impact on employee productivity and well-being. This research employs a qualitative approach using a case study method. Data were collected through structured interviews with human resource management personnel, focusing on the application of psychology in recruitment and selection, training and development, performance appraisal, motivation, and psychological well-being. The results indicate that the application of psychological principles in HR management has a positive impact on work effectiveness, employee engagement, and the creation of a more harmonious work environment. However, this study also identifies challenges, including limited understanding among some management members regarding the importance of psychological aspects and difficulties in measuring the direct impact of psychological implementation in the short term. Overall, this study confirms that integrating psychological principles into human resource management is a crucial factor in improving organizational productivity and sustaining employee well-being.

Keyword: Industrial and Organizational Psychology, Human Resource Management, Employee Well-Being, Work Productivity

Abstrak

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara strategis dengan memperhatikan aspek psikologis karyawan. Penerapan prinsip psikologi dalam manajemen SDM diyakini mampu meningkatkan produktivitas sekaligus kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan prinsip psikologi dalam manajemen sumber daya manusia di Perusahaan X serta dampaknya terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur kepada

Article History
Received: Jan 2026
Reviewed: Jan 2026
Published: Jan 2026

Plagirism Checker No 77
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

pihak manajemen SDM dengan fokus pada penerapan psikologi dalam rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, motivasi, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip psikologi dalam pengelolaan SDM memberikan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas kerja, keterlibatan karyawan, serta terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya kendala berupa kurangnya pemahaman sebagian manajemen terhadap pentingnya aspek psikologis serta kesulitan dalam mengukur dampak penerapan psikologi secara langsung dalam jangka pendek. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa integrasi prinsip psikologi dalam manajemen SDM merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Psikologi Industri dan Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kesejahteraan Karyawan, Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Di tengah persaingan global dan tantangan dinamis dunia kerja, seperti transformasi digital, mobilitas tenaga kerja, dan kebutuhan akan inovasi, organisasi semakin menyadari bahwa keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh aset fisik atau teknologi, melainkan oleh sumber daya manusia (SDM) yang adaptif, kompeten, dan termotivasi. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga harus strategis, dengan pemahaman yang mendalam tentang aspek psikologis individu dalam organisasi. Salah satu disiplin yang relevan dalam hal ini adalah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), yang menggabungkan prinsip-prinsip psikologi dengan praktik manajemen SDM untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Ibrahim et al., 2024).

Praktik-praktik SDM yang mengintegrasikan prinsip psikologi dapat dilihat dalam penerapan yang menekankan kesejahteraan karyawan, keadilan organisasi, dan hubungan yang konstruktif antara individu dan organisasi. Sebagai contoh, penelitian tentang hubungan antara praktik HR kelas tinggi (high-performance human resource practices/HPHRPs) dan komitmen karyawan menunjukkan bahwa identifikasi organisasi berperan sebagai mediator, dengan budaya organisasi memoderasi dampaknya. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan psikologi dalam fungsi-fungsi HR, seperti seleksi, pelatihan, motivasi, dan evaluasi kinerja, tidak hanya perlu dikelola secara teknis, tetapi juga harus mempertimbangkan bagaimana karyawan memaknai pengalaman kerja mereka secara psikologis (Larasandi & Satrya, 2025).
Selain itu, kesejahteraan karyawan kini menjadi fokus utama dalam manajemen SDM yang efektif. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa praktik HR yang memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menandakan bahwa penerapan psikologi dalam manajemen SDM tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga untuk memperkuat kesehatan mental, keterlibatan, dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas (Putri et al., 2025).

Meskipun memiliki potensi besar, penerapan psikologi dalam manajemen SDM juga menghadapi tantangan signifikan. Beberapa tema seperti pengukuran psikologis yang tepat,

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

konteks budaya organisasi, dan persepsi karyawan terhadap kebijakan HR menjadi hambatan dalam efektivitas penerapannya. Sebagai contoh, penelitian tentang sistem kerja berperforma tinggi menunjukkan bahwa stres (hindrance stressors) dapat melemahkan hubungan antara praktik SDM dan hasil karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya mengadopsi praktik psikologi secara mekanis, tetapi juga merancang integrasi yang sesuai dengan konteks dan budaya internal mereka (Salin et al., 2023).

Kajian mengenai bagaimana psikologi diterapkan dalam berbagai fungsi manajemen SDM, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kesejahteraan kerja, menjadi penting untuk dipahami secara sistematis. Hal ini akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana aspek psikologis dapat memperkuat manajemen SDM dan dampaknya terhadap organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian psikologi secara umum dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari perilaku dan sikap seseorang. Plato dan Aristoteles mendefinisikan psikologi sebagai ilmu yang berfokus pada pemahaman hakikat jiwa serta mempelajari berbagai proses yang dialami jiwa dari awal hingga akhir. Wilhelm Wundt berpendapat bahwa psikologi bukan hanya ilmu yang mempelajari hakikat jiwa, tetapi juga ilmu yang meneliti berbagai pengalaman yang dirasakan manusia, seperti berpikir, berkehendak, dan merasakan. Sementara itu, John Broadus Watson mendefinisikan psikologi sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari perilaku yang dapat diamati secara langsung melalui metode observasi objektif terhadap hubungan antara stimulus dan respons.

Dari berbagai pandangan para tokoh tersebut, tampak bahwa definisi psikologi memiliki beragam penekanan. Secara etimologis, istilah psikologi berasal dari bahasa Yunani psychology, yang merupakan gabungan dari kata psyche berarti “jiwa” dan logos berarti “ilmu”. Dengan demikian, psikologi secara harfiah diartikan sebagai “ilmu tentang jiwa”. Kata logos juga sering dimaknai sebagai “nalar” atau “logika”

Konsep psyche atau jiwa sendiri sulit untuk didefinisikan karena bersifat abstrak dan tidak dapat dilihat secara langsung, meskipun keberadaannya nyata. Istilah psyche kerap disamakan dengan psikis, yang juga bersifat tidak berwujud. Oleh sebab itu, manusia tidak dapat mengenali jiwa secara langsung, melainkan melalui gejala atau manifestasi yang tampak dari jiwa tersebut. Jiwa tidak dapat diamati dengan pancaindra, tetapi dapat dipahami melalui perilaku seseorang. Gejala-gejala jiwa dapat tercermin dalam aktivitas seperti mengamati, mengingat, menanggapi, berpikir, dan berbagai proses mental lainnya (Kandi et al, 2023).

Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) merupakan cabang ilmu psikologi yang berfokus pada kajian mengenai hubungan dan interaksi antara individu, kelompok, serta organisasi dalam konteks dunia kerja. Tujuan utama dari bidang ini adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi, mengoptimalkan kinerja individu, serta mendukung

kesejahteraan karyawan. PIO mencakup berbagai aspek penting seperti proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan kompetensi,

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

evaluasi kinerja, motivasi kerja, kepemimpinan, serta aspek kesejahteraan seperti kepuasan kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Psikologi industri dan organisasi mulai berkembang sebagai disiplin ilmu yang berdiri sendiri sejak masa Perang Dunia II. Perkembangan tersebut memungkinkan penerapan prinsip-prinsip psikologi dalam berbagai konteks industri dan organisasi pada masa itu. Namun, di Indonesia, bidang ini belum mencapai tahap perkembangan yang sama. Saat ini, psikologi industri dan organisasi di Indonesia masih berada pada tahap penerapan hasil-hasil temuan dari psikologi umum, khususnya dalam konteks dunia kerja dan organisasi (Wicaksana et al 2022).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian berbagai aspek yang berkaitan dengan analisis serta evaluasi pekerjaan, perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, promosi, hingga pengelolaan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Dengan pengelolaan yang baik, potensi individu dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara optimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan efisiensi tenaga kerja di dalam organisasi. Tujuannya adalah memastikan bahwa setiap unit kerja dapat beroperasi secara optimal. Dalam upaya tersebut, kajian MSDM menekankan pentingnya bagi perusahaan untuk memiliki, mengembangkan, mempekerjakan, menilai, serta mempertahankan jumlah dan kualitas karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

MSDM juga menyoroti potensi besar tenaga kerja sebagai penggerak utama yang mendukung penerapan praktik manajemen secara efektif, dengan memanfaatkan sinergi antara manusia dan lingkungannya. Di era perkembangan teknologi yang begitu pesat, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dengan dinamika lingkungan bisnis agar tetap mampu bersaing dan berkembang. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan melalui pendekatan yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial (Amelia, 2022). Keterkaitan Psikologi dengan Fungsi HR;

1. **Seleksi (Selection)**

   Seleksi pegawai bergantung pada konsep psikometri (validitas, reliabilitas), kemampuan kognitif, konstruk kepribadian, dan desain wawancara. Psikologi industri-organisasi menunjukkan metode mana yang paling memprediksi kinerja (Tes kemampuan umum, work samples, structured interviews). Gunakan metode seleksi yang berbasiskan bukti (mis. gabungan GMA + wawancara terstruktur + work sample) untuk meningkatkan prediktabilitas kinerja; struktur wawancara meningkatkan reliabilitas dan mengurangi bias.

2. **Pelatihan & Pengembangan (Training & Development)**

   Teori-teori pembelajaran (behavior modeling, deliberate practice, transfer of training) dan faktor kognitif/afektif menentukan apakah pelatihan akan efektif dan dapat ditransfer ke pekerjaan. Desain instruksional, feedback, dan kondisi latihan (realism, practice) kritis.

3. **Motivasi & Komitmen (Motivation & Organizational Commitment)**

   Motivasi pekerja dijelaskan baik oleh teori kebutuhan/kognitif (mis. Self-Determination Theory: kebutuhan otonomi, kompetensi, relatedness) maupun oleh

hubungan afektif/ekonomis dengan organisasi (affective vs continuance commitment). Perilaku bekerja dipengaruhi oleh apakah lingkungan mendukung motivasi intrinsik dan persepsi penghargaan/keadilan. Desain pekerjaan dan kebijakan imbalan yang mendukung otonomi serta memberikan umpan balik meningkatkan motivasi intrinsik; dukungan organisasi dan keadilan prediktor kuat komitmen.

4. Evaluasi / Penilaian Kinerja (Performance Appraisal & Management)

Penilaian kinerja adalah proses psikologis (penilaian, attribution, bias rater). Riset menunjukkan pentingnya validitas sistem penilaian, feedback konstruktif, tujuan yang jelas, dan hubungan antara appraisal dan pengembangan. Reaksi karyawan terhadap appraisal (fairness, perceived usefulness) memengaruhi hasil. Terapkan sistem appraisal yang terstandarisasi, latih penilai (rater training), dan gunakan appraisal untuk pengembangan, bukan sekadar kontrol; perhatikan aspek keadilan prosedural dan umpan balik yang spesifik.

Psikologi membantu perusahaan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan budaya dalam perusahaan. Dengan pendekatan psikologis, dalam proses rekrutmen dan seleksi perusahaan tidak hanya mengevaluasi berdasarkan latar belakang kandidat, namun juga karakteristik pribadi, kecocokan perilaku dan potensi kinerja di masa depan. Tes kemampuan kognitif, tes kepribadian seperti integrity dan conscientiousness, serta wawancara terstruktur telah terbukti memiliki validitas prediktif tinggi dalam menilai kandidat. Kombinasi metode ini membantu meningkatkan objektivitas proses seleksi dan mengurangi bias subjektif dalam keputusan perekrutan (Schmidt & Hunter, 1998).

Kemudian analisis jabatan (Job analyst) juga penting untuk mengidentifikasi kompetensi inti yang harus dimiliki oleh kandidat dan memastikan proses seleksi yang lebih terarah. Selain itu, penyampaian feedback dan transparansi dalam penilaian mendorong persepsi keadilan dan membuat kandidat merasa dihargai. Oleh karena itu, psikologi membantu perusahaan membuat keputusan perekrutan berdasarkan data dan temuan ilmiah, alih-alih hanya berdasarkan perasaan atau preferensi pribadi. Proses seleksi yang lancar memungkinkan perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan potensi pertumbuhan jangka panjang.

Pelatihan dan pengembangan merupakan strategi penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Dari perspektif psikologis setiap peserta memiliki karakteristik yang berbeda, seperti motivasi belajar dan orientasi tujuan, yang memengaruhi hasil pelatihan, oleh karena itu, pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan peserta, memberikan asesmen pembelajaran yang tepat, dan menyediakan analisis kebutuhan pelatihan (Training Needs Analysis/TNA) yang sistematis untuk memastikan bahwa metode dan materi pelatihan pengembangan sesuai dengan karakteristik peserta (Salas et al., 2012). Dalam memastikan bahwa keterampilan yang dipelajari dapat diterapkan di lingkungan kerja, proses pelatihan yang efektif biasanya menggabungkan teori dengan praktiki. Selain itu, dukungan dari atasan sangat penting untuk menjaga motivasi karyawan setelah pelatihan selesai dan memastikan penerapan keterampilan baru. Kegiatan pengembangan seperti coaching, mentoring, dan workshop juga membantu

memperluas wawasan karyawan dan mempersiapkan mereka menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan. Dengan demikian, psikologi berkontribusi untuk memastikan bahwa seluruh proses pelatihan benar-benar menghasilkan perubahan perilaku yang positif dan berkelanjutan di dalam perusahaan.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana penerapan prinsip psikologi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Pendekatan kualitatif dipilih karena bersifat eksploratif dan dinilai mampu menangkap pengalaman, perspektif, serta makna yang diberikan oleh partisipan terhadap fenomena psikologi dalam praktik SDM yang tidak dapat diukur hanya melalui instrumen kuantitatif semata. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan psikologis yang kompleks di tempat kerja dari sudut pandang internal organisasi (Asriati, 2025). Pendekatan yang digunakan diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang utuh mengenai bagaimana prinsip psikologi berperan dalam pengelolaan SDM sehingga memengaruhi produktivitas, kesejahteraan psikologis serta dinamika kerja karyawan dalam konteks organisasi modern. Fokus utamanya adalah tidak hanya prosedural, tetapi juga kontekstual dan fenomenologis dari pengalaman partisipan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan melalui wawancara terstruktur dengan pedoman wawancara yang dirancang berdasarkan fokus penelitian, yaitu penerapan psikologi dalam empat domain utama manajemen SDM (rekrutmen & seleksi, pelatihan & pengembangan, kesejahteraan psikologis, dan peran psikologi dalam pengambilan keputusan SDM). Pedoman ini disusun supaya pertanyaan mengarah pada aspek-aspek utama teori psikologi organisasi dan Human Resource Management (HRM) sebagaimana dibahas dalam literatur penelitian.

Wawancara diawali dengan penjelasan mengenai tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan, serta permintaan persetujuan partisipan. Wawancara terstruktur dirancang untuk memberikan arah yang jelas namun tetap memberikan ruang bagi narasumber untuk mengemukakan informasi tambahan yang relevan dengan pengalaman mereka.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan prinsip psikologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di perusahaan ini terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dan efektivitas operasional perusahaan. Pemahaman terhadap kondisi psikologis karyawan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengelolaan kesejahteraan psikologis karyawan meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka (Zega et al., 2025). Namun, tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah kurangnya pemahaman mendalam dari beberapa pihak manajemen mengenai pentingnya aspek psikologi dalam pengelolaan SDM, serta kesulitan dalam mengukur dampak penerapannya secara langsung.

Dalam proses rekrutmen, perusahaan menggunakan pendekatan psikologis, termasuk tes kepribadian dan wawancara terstruktur, untuk memastikan kecocokan calon karyawan dengan budaya dan kebutuhan perusahaan. Hal ini meningkatkan objektivitas dalam seleksi dan mengurangi bias yang dapat mempengaruhi keputusan rekrutmen (Abinowo et al., 2025). Di sisi lain, pelatihan dan pengembangan disesuaikan dengan gaya belajar dan motivasi karyawan, yang terbukti meningkatkan efektivitas pembelajaran dan keterlibatan mereka (Turnip et al., 2025).

Perusahaan juga mengutamakan kesejahteraan psikologis karyawan melalui program konseling, manajemen stres, dan kegiatan team-building, yang membantu menciptakan hubungan yang lebih baik antar karyawan serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka. Kebijakan work-life balance terbukti memperkuat retensi karyawan dan kepuasan kerja merekam (Anugrah et al., 2025). Secara keseluruhan, penerapan prinsip psikologi dalam manajemen SDM di perusahaan ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membantu mengurangi turnover, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan harmonis.

5. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip psikologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan di perusahaan X. Memahami aspek psikologis karyawan, seperti kebutuhan emosional, motivasi, dan kesejahteraan mental, menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan menggunakan metode seleksi berbasis psikologi, seperti tes kepribadian dan wawancara terstruktur, perusahaan dapat membuat keputusan rekrutmen yang lebih objektif dan memastikan karyawan yang diterima sesuai dengan budaya dan tujuan perusahaan.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan gaya belajar dan motivasi individu terbukti meningkatkan efektivitas pelatihan dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan X juga menunjukkan perhatian yang besar terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dengan berbagai program, seperti konseling, manajemen stres, dan kegiatan team-building. Program-program ini membantu mengurangi stres, memperbaiki hubungan antar karyawan, serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Kebijakan work-life balance yang diterapkan juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Kebijakan ini menciptakan suasana kerja yang lebih seimbang, serta mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman mendalam dari sebagian pihak manajemen mengenai pentingnya aspek psikologis dalam pengelolaan SDM, serta kesulitan dalam mengukur dampak jangka panjang dari penerapan prinsip-prinsip psikologi ini.

Secara keseluruhan, penerapan prinsip psikologi dalam manajemen SDM di perusahaan X tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan berkelanjutan. Kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting yang mendasari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Daftar Referensi

Abinowo, E., Try, H., Fauzan, M., Psikologi, P., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2025). *Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*. *17*(1).

Anugrah, J., Laoli, J., Waruwu, E., & Halawa, F. (2025). *Employee Well Being And Mental Haelth*. *01*(03), 83–87.

Asriati, A. (2025). *Psychological Insights into Human Resource Management Strategy : A Qualitative Exploration and Review of Literature*. *5*, 198–212.

Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). *Exploring the Role of Psychology in Strategic Human Resource Management : A Qualitative Perspective with Literature Review*. *11*(1), 571–584.

Kandi, Resekiani Mas Bakar, Marsha Ayu Rizkika, Fitriana & Netrawati, Chelsi Ariati, Natalia Sulistyo Veerman, Tri Windi Oktara, Fitriatul Masruroh, Maria Jane Tienoviani Simanjuntak, Niam Rohmatullah, Dianingtyas Murtanti Putri & Dessy Kania, Mohamad Ard, N. A. H. & P. R. Y. (2023). *Pengantar Psikologi Umum*.

Larasandi, D. S., & Satrya, A. (2025). *High-performance work systems and psychosocial safety climate influence work engagement through job satisfaction pathways*. *5*(3), 257–270.

Maharani, A., & Khajar, I. (2025). *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Productivity Dengan Work Stress Sebagai Variabel Intervening*. *8*(2). https://doi.org/10.32877/eb.v8i2.3436

Putri, D. A., Islam, U., Sumatera, N., Siregar, F. N., Islam, U., Sumatera, N., Andriansi, R., Islam, U., Sumatera, N., Pasaribu, R., Islam, U., Sumatera, N., Lubis, S. A., Islam, U., Sumatera, N., & Medan, K. (2025). *Peran psikologi indutri dan organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja*. *2*(3), 653–661.

Salin, D., Stride, C., Smith, S., & Santokhie, S. (2023). *High-performance work practices and employee wellbeing : organizational identification as a mediator*. *July*, 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1175344

Turnip, P. R., Sormin, G. P. E., Esmeralda, A., Manik, H., Purba, N., Saragih, P. H., Andre, J., & Simanjuntak, K. (2025). *Jurnal Transformasi Ekonomi dan Keuangan Jurnal Transformasi Ekonomi dan Keuangan*. *9*(4), 28–42.

Waruwu, Y., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). *Sustainable HRM sebagai Dasar Pengembangan Praktik HR yang Berkelanjutan*. *01*(03), 135–141.

Wicaksana, S. A., Asrunputri, P. A. P., & Ramadhania, M. M. A. P. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*.

Zega, M., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). *Faktor Penentu Kesejahteraan dan Kesehatan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja Modern*. *01*(03), 177–189.