

## FEAR OF SUCCESS PADA WANITA KARIR DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA (TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS)

Rinjani Ayu Aistra

Universitas Negeri Surabaya

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Juli 2025

Revised Juli 2025

Accepted Juli 2025

Available online Juli 2025

#### Email:

[rinjaniyaaistra@gmail.com](mailto:rinjaniyaaistra@gmail.com)



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

### Abstrak

Partisipasi perempuan dalam dunia kerja mengalami peningkatan signifikan, namun masih dihadapkan pada tantangan psikologis yang tidak selalu tampak secara eksplisit. Salah satu fenomena yang mulai banyak diperhatikan adalah *fear of success* (FoS), yaitu ketakutan individu terhadap konsekuensi dari keberhasilan yang dicapai. Studi ini bertujuan untuk menelaah secara sistematis berbagai literatur yang membahas FoS pada perempuan karier serta implikasinya terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) berdasarkan pedoman PRISMA, dengan menganalisis artikel dari database nasional dan internasional yang relevan dalam rentang tahun 2010-2024. Hasil kajian menunjukkan bahwa sebagian besar studi menemukan hubungan negatif antara FoS dan kinerja perempuan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel seperti komitmen organisasi. Namun demikian, beberapa studi juga menunjukkan hubungan positif, yang mengindikasikan adanya peran faktor mediasi dan moderasi seperti motivasi kerja, dukungan sosial, dan status pernikahan. Inkonsistensi hasil ini memperlihatkan bahwa FoS merupakan fenomena yang kompleks dan kontekstual. Oleh karena itu, perlu adanya intervensi organisasi yang holistik serta penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi mekanisme psikososial yang lebih mendalam dalam hubungan antara FoS dan kinerja perempuan.

**Kata Kunci:** *fear of success*, studi literatur, wanita karir

### LATAR BELAKANG

Peran perempuan dalam dunia kerja telah mengalami transformasi yang signifikan selama beberapa dekade terakhir. Semakin banyak perempuan yang menempati posisi strategis, terlibat dalam proses pengambilan keputusan, serta berkarier di berbagai sektor industri dan profesi (Davis & Zarkov, 2018). Meskipun demikian, kemajuan ini masih dibayangi oleh tantangan psikologis yang kerap bersifat laten, namun memiliki implikasi besar terhadap performa kerja perempuan. Salah satu fenomena psikologis yang relevan namun kurang mendapatkan perhatian dalam diskursus akademik dan praktis adalah *fear of success* (FoS) atau ketakutan terhadap keberhasilan (Gray, 2023).

*Fear of success* merupakan suatu kondisi psikologis di mana individu mengalami ketakutan terhadap konsekuensi negatif yang mungkin timbul akibat pencapaian atau keberhasilan yang diraih. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Matina Horner, yang menyatakan bahwa perempuan cenderung memiliki kerentanan lebih tinggi terhadap FoS karena keberhasilan sering kali dipersepsikan sebagai ancaman terhadap peran gender tradisional serta berpotensi menimbulkan kecemasan akan penolakan sosial. Dalam konteks ini, keberhasilan bukan hanya dipandang sebagai pencapaian personal, melainkan juga sebagai sumber konflik internal yang memicu ambivalensi dalam mengambil keputusan maupun mengejar peluang (Estikomah, 2018).

Zuckerman dan Allison (dalam Milawati, 2018) menguraikan bahwa *fear of success* terdiri atas tiga komponen utama: dorongan untuk mencapai kesuksesan, dorongan untuk menghindari kegagalan, serta kekhawatiran terhadap konsekuensi dari kesuksesan itu sendiri. Individu yang mengalami konflik antara keinginan untuk berhasil dan ketakutan terhadap dampak keberhasilan cenderung menghindari tantangan, menolak peluang, atau menunjukkan perilaku

sabotase diri. Fenomena ini sangat relevan dalam konteks perempuan karier, yang sering menghadapi tekanan ganda dari lingkungan profesional maupun domestik.

Pada perempuan yang berkarier di sektor profesional, FoS dapat termanifestasi dalam bentuk keengganan menerima promosi, penghindaran tanggung jawab yang lebih besar, atau keraguan terhadap kapabilitas diri (Cikara dkk., 2012). Tekanan sosial dan ekspektasi budaya terhadap peran gender, seperti tuntutan untuk menjalankan fungsi ganda sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga, memperkuat kompleksitas konflik internal yang dihadapi (Hoffman, 1977; Neureiter & Traut-Mattausch, 2016). Banyak perempuan merasa bahwa keberhasilan di tempat kerja dapat berdampak negatif terhadap keharmonisan keluarga, relasi sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja. Konsekuensinya, tidak hanya karier individu yang terhambat, tetapi juga efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan dapat terdampak (Estikomah, 2018).

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa *fear of success* memiliki korelasi negatif terhadap kinerja individu, baik secara langsung melalui penurunan kepercayaan diri dan peningkatan kecemasan, maupun secara tidak langsung melalui konflik peran dan internalisasi norma gender yang restriktif (Gray, 2023). Namun demikian, kajian mengenai fenomena ini, khususnya dalam konteks perempuan karier, masih terbatas dan tersebar di berbagai disiplin ilmu, seperti psikologi, manajemen, dan sosiologi.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan tinjauan literatur sistematis (*Systematic Literature Review/SLR*) guna menghimpun, mengelompokkan, dan menganalisis secara kritis temuan-temuan ilmiah yang berkaitan dengan FoS pada perempuan karier serta implikasinya terhadap kinerja. Melalui pendekatan sistematis ini, artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola konseptual, determinan utama, serta dampak psikologis dan profesional dari *fear of success*, sekaligus menyediakan landasan teoritis dan empiris bagi penelitian lanjutan serta pengembangan intervensi organisasi yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif bagi perempuan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang bertujuan untuk menghimpun dan menganalisis secara kritis berbagai studi terkait *fear of success* (FoS) pada perempuan karier serta pengaruhnya terhadap kinerja. Metode ini mengikuti pedoman PRISMA (Moher et al., 2009) untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas proses kajian. Literatur dikumpulkan dari berbagai basis data seperti Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, ProQuest, serta platform nasional seperti Garuda dan Neliti. Kata kunci yang digunakan meliputi: “*fear of success*”, “*women career*”, “*female employees*”, dan “*performance*”, baik dalam bahasa Inggris maupun Indonesia.

Kriteria inklusi mencakup artikel yang: (1) membahas FoS pada perempuan yang bekerja, (2) memuat hubungan FoS dengan aspek kinerja, dan (3) diterbitkan antara tahun 2010-2024. Artikel yang tidak tersedia dalam akses penuh, bersifat non-ilmiah, atau tidak relevan dikeluarkan dari analisis. Proses seleksi dilakukan dalam dua tahap: pertama, melalui evaluasi judul dan abstrak; kedua, melalui telaah isi penuh. Artikel terpilih dianalisis secara tematik menggunakan pendekatan Braun dan Clarke (2006), dengan fokus pada tujuan penelitian, metode, hasil, dan variabel yang dikaji. Validitas hasil kajian dijaga melalui *peer checking* oleh dua penelaah untuk meminimalisasi bias interpretasi (Noblit & Hare, 1988). Pendekatan ini memungkinkan perumusan pola, faktor penentu, serta implikasi dari FoS dalam konteks dunia kerja perempuan secara komprehensif.

## HASIL

Berikut ini merupakan hasil dari tinjauan sistematis terhadap sejumlah studi yang membahas *fear of success* (FoS) pada perempuan karier dan dampaknya terhadap kinerja. Artikel-artikel yang telah memenuhi kriteria seleksi kemudian dianalisis untuk menemukan tema-tema utama yang sering muncul. Hasil ini diklasifikasikan berdasarkan fokus penelitian masing-masing, seperti faktor penyebab FoS, bentuk perilaku yang muncul, serta pengaruhnya terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Temuan ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana FoS dialami oleh perempuan dalam dunia kerja.

No	Penulis (Tahun)	Metode	Subjek/Sampel	Variabel	Temuan Utama
1	Ahmad (2018)	Kuantitatif (Path Analysis)	46 pegawai wanita (Dinas Pangan Tarakan)	Fear of Success, Konflik Peran, Komitmen, Kinerja	FOS berpengaruh negatif terhadap komitmen dan kinerja secara tidak langsung.
2	Feby (2023)	Kuantitatif (Kausal)	30 karyawan menikah (Holiday Inn Bali)	FOS, Motivasi, Kinerja	FOS berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
3	Winda (2021)	Korelasional (Pearson)	Wanita karier berkeluarga (PT XL Axiata)	FOS, Kinerja	FOS berhubungan negatif sangat kuat ( $r = -0,901$ ) dengan kinerja.
4	Ade (2021)	Kualitatif (Studi Kasus)	2 wanita karier menikah (Medan)	FOS, Kinerja	FOS menurunkan kinerja optimal, dipengaruhi budaya, gender, dukungan suami.
5	Puspitasari & Hamdani (2018)	Kuantitatif (Regresi Linier)	130 pegawai bank (Semarang)	FOS, WFC, Dukungan Sosial, Kinerja	FOS tidak berpengaruh terhadap kinerja.
6	Hardin (2019)	Kuantitatif	92 petani perempuan (Baubau)	FOS, Motivasi, Kinerja	FOS berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.
7	Rachmawati (2019)	Kuantitatif (PLS)	148 PNS perempuan (Univ. Jember)	FOS, Pengembangan Karir, WLB, Kinerja	FOS tidak signifikan terhadap kinerja; karir menurunkan FOS.
8	Kartika (2017)	Kuantitatif (Spearman)	Karyawan Universitas X	FOS, Kinerja	FOS berhubungan positif signifikan dengan kinerja.

9	Triyani & Surjanti (2017)	Kuantitatif (Regresi)	96 wanita menikah (bank, Semarang)	FOS, Dukungan Sosial, Kompetisi, Karir, Kinerja	FOS positif terhadap kinerja; dukungan sosial menurunkan FOS.
10	Izzah (2015)	Kuantitatif (Path Analysis)	Agen wanita kontrak (Bumiputera Jember & Balung)	FOS, Konflik Peran, Komitmen, Kinerja	FOS berdampak negatif terhadap kinerja melalui komitmen.

Berikut adalah catatan sintesis awal dalam bentuk paragraf naratif berdasarkan studi literatur tentang *fear of success* dan pengaruhnya terhadap kinerja perempuan:

- **Hubungan Negatif:** Sebagian besar studi menunjukkan bahwa *fear of success* berdampak negatif terhadap kinerja perempuan, baik langsung maupun tidak langsung (Ahmad, Winda, Hardin, Izzah).
- **Tidak Konsisten:** Beberapa studi justru menunjukkan hubungan positif antara FoS dan kinerja (Kartika, Triyani, Feby), menunjukkan adanya kemungkinan peran mediasi atau moderasi (misalnya motivasi, tekanan sosial, status menikah).
- **Faktor Kontekstual Penting:** Status pernikahan, jabatan, budaya kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial sering muncul sebagai penjelas atau penguat pengaruh FoS.
- **Komitmen Organisasi** sering muncul sebagai mediator penting.

## DISKUSI

*Fear of Success (FoS)* merupakan bentuk hambatan psikologis yang dialami individu ketika keberhasilan justru menimbulkan kecemasan atau konflik internal. Pada perempuan, fenomena ini menjadi sangat relevan dalam konteks pembangunan karier. Meskipun banyak perempuan memiliki potensi dan kompetensi tinggi, beberapa dari mereka justru merasa tidak nyaman ketika berada di posisi yang memungkinkan pencapaian prestasi besar. Perasaan ini bukan disebabkan oleh kurangnya kemampuan, melainkan oleh ketakutan terhadap konsekuensi sosial dari keberhasilan, seperti penolakan sosial, konflik peran, atau kehilangan identitas gender (Horner, 1972; Handayani, 2020).

FoS pada perempuan umumnya muncul dari benturan antara harapan masyarakat dan ambisi individu. Dalam budaya patriarkal, perempuan masih dibebani oleh ekspektasi tradisional untuk menomorsatukan peran domestik sebagai istri dan ibu, bahkan ketika mereka aktif bekerja secara profesional. Penelitian Tanjung (2021) menemukan bahwa perempuan yang memiliki jabatan tinggi dan sudah menikah cenderung membatasi diri dalam mengambil tantangan karier yang lebih tinggi karena takut dianggap kurang feminin, dominan, atau tidak sesuai dengan peran gender yang diterima secara sosial. Kekhawatiran semacam ini menunjukkan adanya *internalized gender roles*—yakni penyerapan nilai-nilai sosial yang menyebabkan individu merasa tidak pantas atau bahkan bersalah saat mengejar kesuksesan (Milawati, 2018).

Dinamika ini diperkuat oleh berbagai faktor yang membentuk dan memperparah rasa takut terhadap kesuksesan. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan ke dalam dua dimensi besar: faktor internal psikologis dan faktor eksternal sosiokultural.

## 1. Faktor Internal Psikologis

- Citra diri dan kepercayaan diri rendah, yang menyebabkan individu merasa tidak layak atas kesuksesan yang diraih (Clance & Imes, 1978).
- Pengalaman masa lalu, di mana keberhasilan sebelumnya justru menimbulkan konsekuensi negatif (dijauhi teman, ditolak pasangan, dll.).
- Kecenderungan untuk menghindari konflik atau konfrontasi, yang sering diasosiasikan dengan jabatan tinggi atau tanggung jawab besar (Langford & Clance, 1993).

## 2. Faktor Eksternal Sosiokultural

- Konflik peran ganda merupakan salah satu faktor dominan, sebagaimana ditegaskan dalam penelitian Izzah (2015), ketika tuntutan sebagai pekerja profesional bertabrakan dengan tanggung jawab keluarga, perempuan sering kali merasa bahwa meraih keberhasilan akan mengganggu keseimbangan tersebut.
- Kurangnya dukungan pasangan atau keluarga juga terbukti memperparah FoS (Tanjung, 2021), karena perempuan yang merasa tidak didukung cenderung menghindari peluang promosi atau peningkatan tanggung jawab.
- Stereotip dan ekspektasi gender di lingkungan kerja, yang masih banyak menjadikan posisi kepemimpinan sebagai domain laki-laki, membuat perempuan merasa tidak memiliki ruang aman untuk bersaing (Sitoesmi & Herdiana, 2022).
- Kultur kompetitif yang maskulin, seperti dalam penelitian Triyani & Surjanti (2017), dapat membuat perempuan enggan menonjol karena takut menimbulkan konflik atau penolakan dari rekan kerja laki-laki.

*Fear of Success* (FoS) memiliki dampak yang signifikan dan beragam terhadap kinerja perempuan, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas kerja. Rasa takut akan kesuksesan tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis, tetapi juga berdampak pada bagaimana perempuan memposisikan dirinya di tempat kerja, mengambil keputusan, dan berinteraksi dalam lingkungan yang kompetitif. Dalam konteks profesional, FoS dapat menjadi hambatan psikologis yang menurunkan performa individu secara langsung maupun tidak langsung.

Beberapa studi menunjukkan bahwa FoS berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian oleh Paramita (2021) pada wanita karier di PT XL Axiata Tbk menemukan korelasi negatif yang sangat kuat antara FoS dan kinerja ( $r = -0,901$ ). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketakutan perempuan terhadap kesuksesan, maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya. Hal ini didukung oleh temuan Hardin dkk. (2019) yang menyatakan bahwa FoS memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perempuan petani, meskipun motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif. Kedua penelitian ini mempertegas bahwa FoS dapat menurunkan motivasi intrinsik, keberanian mengambil risiko, dan daya saing, yang semuanya merupakan komponen penting dari performa kerja.

Dampak negatif dari FoS juga muncul dalam bentuk penghindaran tanggung jawab lebih besar atau keengganan menerima promosi jabatan. Tanjung (2021), melalui pendekatan studi kasus, mengungkapkan bahwa perempuan yang mengalami FoS sering kali enggan menerima tugas menantang atau promosi, karena takut akan konsekuensi sosial seperti kecemburuan rekan kerja, konflik rumah tangga, atau label “tidak feminin.” Akibatnya, kinerja mereka tidak mencerminkan potensi maksimal, dan secara strategis mereka menghindari peluang yang justru bisa membawa kemajuan karier.

Selain itu, dalam konteks organisasi, FoS juga berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. Ahmad (2018) dan Izzah (2015) mengungkapkan bahwa FoS menurunkan komitmen terhadap organisasi, dan pada akhirnya juga menurunkan kinerja. Ketika seseorang merasa takut sukses akan membawa beban sosial atau tanggung jawab yang memberatkan, maka loyalitas terhadap organisasi cenderung melemah, karena ada ketidaksesuaian antara tuntutan peran dan harapan pribadi.

Namun demikian, beberapa studi justru menunjukkan hasil yang sebaliknya. Kartika (2017) dan Triyani & Surjanti (2017) menemukan bahwa FoS memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Ini terjadi kemungkinan karena adanya dorongan untuk membuktikan diri dalam situasi yang kompetitif. Dengan kata lain, meskipun perempuan mengalami kecemasan terhadap keberhasilan, hal ini justru memicu semangat untuk bekerja lebih keras, agar tidak terlihat gagal. Namun, meskipun berdampak positif pada kinerja jangka pendek, dalam jangka panjang kondisi ini bisa memicu stres kerja, burnout, dan konflik peran yang lebih parah.

Secara keseluruhan, tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa *fear of success* merupakan tantangan nyata bagi perempuan karier, dengan dampak yang bergantung pada interaksi antara variabel psikologis, sosial, dan struktural. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam merespons gejala FoS, misalnya melalui penyediaan program mentoring, pelatihan kepemimpinan bagi perempuan, kebijakan kerja yang fleksibel, serta penciptaan budaya kerja yang inklusif dan tidak diskriminatif. Di sisi lain, perlu pula diupayakan edukasi sosial untuk mendekonstruksi norma-norma gender yang membatasi partisipasi dan pencapaian perempuan di tempat kerja. Dengan demikian, keberhasilan perempuan tidak lagi dipandang sebagai anomali atau ancaman, melainkan sebagai kontribusi penting bagi kemajuan organisasi dan masyarakat secara luas.

## KESIMPULAN

Tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa *fear of success* (FoS) merupakan fenomena psikologis dan sosial yang signifikan dalam dunia kerja perempuan. FoS tidak hanya berdampak pada aspek psikologis individu, seperti kecemasan dan penurunan kepercayaan diri, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja melalui penghindaran peran strategis, penolakan promosi, dan menurunnya komitmen organisasi. Sebagian besar studi menunjukkan bahwa FoS berkontribusi negatif terhadap kinerja perempuan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti komitmen organisasi. Namun, sejumlah penelitian juga menemukan bahwa dalam konteks tertentu, FoS dapat menjadi pemicu motivasi untuk membuktikan diri, terutama ketika didukung oleh faktor seperti motivasi kerja yang tinggi dan dukungan sosial. Temuan ini menegaskan bahwa FoS adalah fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual seperti status pernikahan, budaya kerja, serta stereotip gender yang masih kuat melekat dalam masyarakat.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, organisasi disarankan untuk mengembangkan kebijakan dan lingkungan kerja yang sensitif terhadap dinamika psikologis perempuan, khususnya dalam menghadapi tekanan sosial dan ekspektasi gender. Program mentoring, pelatihan kepemimpinan yang inklusif, serta fleksibilitas kerja dapat membantu mengurangi dampak negatif FoS dan mendorong perempuan untuk mengambil peran strategis dalam organisasi. Selain itu, penting juga dilakukan upaya edukasi untuk menantang norma-norma sosial yang membatasi keberhasilan perempuan.

Dari sisi akademik, temuan yang masih menunjukkan hasil tidak konsisten terkait pengaruh FoS terhadap kinerja menunjukkan adanya celah (*research gap*) yang penting untuk dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian mendatang perlu mempertimbangkan pendekatan metodologis yang lebih mendalam, misalnya dengan desain longitudinal atau pendekatan kualitatif, untuk menggali faktor-faktor mediasi dan moderasi yang belum sepenuhnya terungkap. Faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, jenis pekerjaan, serta kualitas dukungan sosial perlu dikaji lebih spesifik untuk memahami secara lebih akurat bagaimana FoS berperan dalam dinamika karier perempuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear Of Success Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Pada Dinas Pangan Pertanian Dan Perikanan Kota Tarakan*. Universitas Terbuka.
- Cikara, M., Rudman, L., & Fiske, S. (2012). Dearth by a thousand cuts?: Accounting for gender differences in top-ranked publication rates in social psychology. In *Journal of Social Issues* (Vol. 68, Nomor 2, hal. 263-285). Wiley-Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01748.x>
- Davis, K., & Zarkov, D. (2018). Ambiguities and dilemmas around #MeToo: #ForHow Long and #WhereTo? *European Journal of Women's Studies*, 25(1).
- Estikomah. (2018). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karier Dan Fear of Success Terhadap Kesejahteraan Psikologis Polisi Wanita Di Mapolda Diy. *Jurnal studi keislaman.*, 4(2), 221-246. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/4645>
- Gray, B. E. (2023). *Avoiding Success: How Does Fear of Success Impact Today's Workforce?* THE CITY UNIVERSITY OF NEW YORK.
- Handayani, S. (2020). Hubungan Antara Internal Locus of Control dengan Fear of Success pada Mahasiswa. In *UIN Ar-Raniry Banda Aceh* (Vol. 1, Nomor 1). SRI HANDAYANI.
- Hardin, Mustari, L., & Sari, W. (2019). International Journal of Management Progress The Effect of Achievement Motivation, Fear of Success on the Performance of Farming Women in Ngkaringkaring Village, Baubau City. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Izzah, K. (2015). *PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PHOBIA SUKSES TERHADAP KINERJA KARYAWATI KONTRAK (AGEN) MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912 CABANG JEMBER DAN CABANG BALUNG*. UNIVERSITAS JEMBER.
- Kartika, Y. (2017). *HUBUNGAN FEAR OF SUCCESS DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS X*. Universitas Mercu Buana.
- Milawati. (2018). Pengaruh fear of Success terhadap Pengembangan Karir Karyawan dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Moderating pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba. In *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*. Pengaruh fear of Success terhadap Pengembangan Karir Karyawan dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Moderating pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). An Inner Barrier to Career Development: Preconditions of the Impostor Phenomenon and Consequences for Career Development. *Frontiers in Psychology*, 7(February), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00048>
- Paramita, W. (2021). *HUBUNGAN KETAKUTAN MERAIH SUKSES (FEAR OF SUCCESS) DENGAN KINERJA PADA WANITA KARIR YANG TELAH BERKELUARGA DI PT. XL AXIATA TBK, JAKARTA*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sitoresmi, R., & Herdiana, I. (2022). Hubungan Antara Gender Role Attitudes Dan Fear Of Success Terhadap Career Salience Pada Perempuan Dewasa Awal Yang Bekerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(7), 924-938. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i7.461>
- Tanjung, A. R. (2021). *Fear of Success Pada Wanita Karir (Sebuah Kajian Studi Kasus)* [Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/17846>
- Triyani, D., & Surjanti, R. L. P. N. S. (2017). Analysis On Factors Influencing Career Womens Fear Of Success And Its Effect On Work Performance (A Study In Semarang City). *Economics and Business Solutions Journal*, 1(1), 57. <https://doi.org/10.26623/ebjs.v1i1.650>