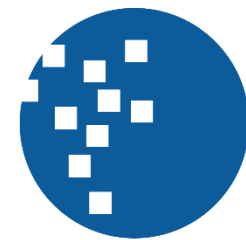


**PENGARUH *TRAINING & DEVELOPMENT*, *CAREER
DEVELOPMENT* TERHADAP *WORK PERFORMANCE*
MELALUI *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA
KARYAWAN GEN Z DI TANGERANG**



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

Diva Anggira Svasty

00000053716

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2024**

**PENGARUH *TRAINING & DEVELOPMENT*, *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *WORK PERFORMANCE*
MELALUI *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA
KARYAWAN GEN Z DI TANGERANG**



Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Diva Anggira Svasty

00000053716

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2024**

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Diva Anggira Svasty

Nomor Induk Mahasiswa : 00000053716

Program Studi : Manajemen

Skripsi dengan judul:

***Pengaruh Training & Development, Career Development terhadap Work Performance
melalui Organizational Commitment pada Karyawan Gen Z di Tangerang***

Merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dari laporan karya tulis ilmiah yang ditulis oleh orang lain, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar serta dicantumkan di Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan maupun dalam penulisan laporan karya tulis ilmiah, saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan TIDAK LULUS untuk mata kuliah yang telah saya tempuh.

Tangerang, 30 November 2024



Divanggira Svasty

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh Training & Development, Career Development terhadap Work
Performance melalui Organizational Commitment pada Karyawan Gen Z di

Tangerang

Oleh

Nama : Diva Anggira Svasty

NIM : 00000053716

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara
Tangerang, 1 Desember 2024

Pembimbing



Dr. Hendro Budiyanto, S.Pd, MM, CHRA
0315107502

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O.
0323047801

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh *Training & Development, Career Development* terhadap *Work Performance* melalui *Organizational Commitment* pada Karyawan Gen Z di

Tangerang

Oleh

Nama : Diva Anggira Svasty

NIM : 00000053716

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Rabu, 18 Desember 2024

Pukul 11.00 s.d 12.30 dan dinyatakan

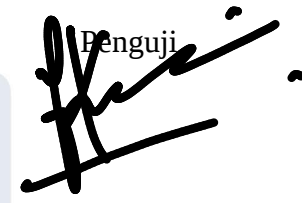
LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang


Nosica Rizkalla, S.E., M.Sc
0320089001

Pembimbing


Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., MBM
0314047401


Dr. Hendro Budiyanto, S.Pd, MM, CHRA

Ketua Program Studi Manajemen


Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O.
0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diva Anggira Svasty

NIM : 00000053716

Program Studi : Manajemen

Jenjang : S1

Judul Karya Ilmiah : Pengaruh *Training & Development, Career Development* terhadap *Work Performance* melalui *Organizational Commitment* pada Karyawan Gen Z di Tangerang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia* (**pilih salah satu**):

- ☒ Saya bersedia memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya ke dalam repositori Knowledge Center sehingga dapat diakses oleh Sivitas Akademika UMN/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial.
- ☐ Saya tidak bersedia mempublikasikan hasil karya ilmiah ini ke dalam repositori Knowledge Center, dikarenakan: dalam proses pengajuan publikasi ke jurnal/konferensi nasional/internasional (dibuktikan dengan *letter of acceptance*) **.
- ☐ Lainnya, pilih salah satu:
 - ☐ Hanya dapat diakses secara internal Universitas Multimedia Nusantara
 - ☐ Embargo publikasi karya ilmiah dalam kurun waktu 3 tahun.

Tangerang, 1 Desember 2024



Divia Anggira Svasty

* Pilih salah satu

** Jika tidak bisa membuktikan LoA jurnal/HKI, saya bersedia mengizinkan penuh karya ilmiah saya untuk dipublikasikan ke KC UMN dan menjadi hak institusi UMN

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas selesainya penulisan Karya Ilmiah dengan judul: “Pengaruh *Training & Development, Career Development* terhadap *Work Performance* melalui *Organizational Commitment* pada Karyawan Gen Z di Tangerang” yang dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Sarjana Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara. Penulis mensyukuri atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ninok Leksono, M.A., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
 2. Ibu Dr. Florentina Kurniasari, T., S.Sos., MBA., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara.
 3. Ibu Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Multimedia Nusantara.
 4. Bapak Dr. Hendro Budiyanto, S.Pd, MM, CHRA., selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi sehingga terselesainya tugas akhir ini.
 5. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
 6. Untuk teman-teman terdekat penulis Aiko, Arnetha, Vanessa, Fidel, Feby, Angel, dan Syara yang mendukung dan meyakinkan penulis serta menjadi orang-orang yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
 7. Seluruh responden yang berpartisipasi untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
- Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Tangerang, 1 Desember 2024



Diva Anggira Svasty

PENGARUH *TRAINING & DEVELOPMENT*, *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* MELALUI *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN GEN Z DI TANGERANG

Diva Anggira Svasty

ABSTRAK

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan tidak dapat hanya mengandalkan teknologi dan strategi untuk bersaing, melainkan pengembangan sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci keberhasilan bagi perusahaan. Memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki komitmen tinggi membantu perusahaan mencapai tujuan strategis. Generasi Z atau Gen Z kini mulai mendominasi dunia kerja. Gen Z yang memiliki kecenderungan yang unik dapat mempengaruhi dinamika dan performa kerja perusahaan. Fenomena yang seringkali terjadi pada Gen Z adalah *work performance* yang kurang maksimal. Dikarenakan Gen Z yang baru memasuki dunia kerja memiliki pengalaman dan keterampilan kerja yang terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memberikan saran kepada perusahaan yang ingin meningkatkan *work performance* karyawannya, khususnya karyawan Gen Z, dengan memperhatikan pentingnya *training & development*, *career development*, dan *organizational commitment*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dari 135 responden yang merupakan karyawan Gen Z yang telah bekerja di Tangerang selama minimal satu tahun, menggunakan teknik purposive sampling. Model analisis yang digunakan adalah *structural equation modelling* (SEM-PLS) dengan tools SMARTPLS 4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Training & Development* dan *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Serta *Organizational Commitment* memediasi *Training & Development* dan *Career Development* terhadap *Work Performance*.

Kata kunci: Pelatihan & Pengembangan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Performa Kerja, Gen Z.

PENGARUH *TRAINING & DEVELOPMENT*, *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* MELALUI *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN GEN Z DI TANGERANG

Divi Anggira Svasty

ABSTRACT (English)

In an era of increasingly fierce global competition, companies cannot only rely on technology and strategy to compete, but human resource development is also a key factor for the company's success. Having qualified and highly committed employees helps companies achieve strategic goals. Generation Z or Gen Z is now starting to dominate the world of work. Gen Z, which has unique tendencies, can influence the dynamics and work performance of the company. A phenomenon that often occurs in Gen Z is less than optimal work performance. This is because Gen Z, who have just entered the world of work, have limited work experience and skills. This study aims to analyze and provide advice to companies that want to improve the work performance of their employees, especially Gen Z employees, by considering the importance of training & development, career development, and organizational commitment. This study uses a quantitative method. Data were collected from 135 respondents who were Gen Z employees who had worked in Tangerang for at least one year, using a purposive sampling technique. The analysis model used is structural equation modeling (SEM-PLS) with the SMARTPLS 4 tool. The results of this study indicate that Training & Development and Career Development have a positive and significant effect on Work Performance. And Organizational Commitment mediates Training & Development and Career Development towards Work Performance.

Keywords: *Training & Development, Career Development, Organizational Commitment, Job Performance, Gen Z.*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT (English).....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Penelitian	9
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Tinjauan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen.....	12
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Training & Development.....	15
2.1.4 Career Development.....	17
2.1.5 Organizational Commitment.....	18
2.1.6 Work Performance	19
2.2 Model Penelitian	20
2.3 Hipotesis	20
2.3.1 Pengaruh <i>Training & Development</i> terhadap <i>Work Performance</i> ..	20
2.3.2 Pengaruh <i>Career Development</i> terhadap <i>Work Performance</i>	21

2.3.3	Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Work Performance</i>	22
2.3.4	Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> sebagai variabel mediasi antara <i>Training & Development</i> dengan <i>Work Performance</i>	22
2.3.5	Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> sebagai variabel mediasi antara <i>Career & Development</i> dengan <i>Work Performance</i>	23
2.4	Penelitian Terdahulu.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		30
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
3.2	Desain Penelitian	30
3.2.1	Sumber Data Penelitian.....	30
3.2.2	Metode Penelitian	31
3.2.3	Jenis Penelitian.....	32
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.3.1	Populasi.....	33
3.3.2	Sampling Frame.....	33
3.3.3	Sampel.....	34
3.3.4	Sampling Size	35
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5	Operasionalisasi Variabel.....	37
3.6	Teknik Analisis Data	42
3.6.1	Uji Pre-Test	43
3.6.2	Uji Instrumen	43
3.7	Analisis Data Penelitian menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).....	44
3.7.1	Measurement (Outer) Model	45
3.7.2	Structural (Inner) Model	45
3.8	Uji Hipotesis	46
3.8.1	Path Coefficient (β -Coefficients)	46
3.8.2	T-Statistic.....	46
3.8.3	P-Value.....	47
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		48
4.1	Karakteristik Responden.....	48

4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	48
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Gender.....	49
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Domisili	49
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Status Bekerja atau Tidak Bekerja	51
4.1.6 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
4.2 Analisis Statistik	52
4.2.1 Training & Development.....	53
4.2.2 Career Development.....	54
4.2.3 Organizational Commitment.....	55
4.2.4 Work Performance	57
4.3 Hasil Uji Pre-Test	58
4.3.1 Hasil Uji Validitas Pre-Test	58
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Pre-Test	60
4.4 Hasil Analisis Data dengan Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM)	62
4.4.1 Hasil Uji Measurement (Outer) Model.....	62
4.4.2 Hasil Uji Structural (Inner) Model	67
4.5 Uji Hipotesis.....	68
4.5.1 Uji Direct Effect	68
4.5.2 Uji Indirect Effect.....	69
4.6 Pembahasan	70
4.6.1 Pengaruh Variabel Training & Development terhadap Work Performance	70
4.6.2 Pengaruh Variabel Career Development terhadap Work Performance	71
4.6.3 Pengaruh Variabel Organizational Commitment terhadap Work Performance	71
4.6.4 Pengaruh Organizational Commitment memediasi hubungan antara Training & Development dengan Work Performance.....	72
4.6.5 Pengaruh Organizational Commitment memediasi hubungan antara Career Development dengan Work Performance	72
4.7 Implikasi Manajerial.....	72

4.7.1 Training & Development terhadap Work Performance.....	73
4.7.2 Career Development terhadap Work Performance	74
4.7.3 Organizational Commitment terhadap Work Performance	74
4.7.4 Organizational Commitment memediasi antara Training & Development terhadap Work Performance	75
4.7.5 Organizational Commitment memediasi antara Career Development terhadap Work Performance	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1 Simpulan.....	78
5.2 Saran.....	79
5.2.1 Saran bagi Peneliti Perusahaan.....	79
5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	85



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Skala Likert	37
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3. 3 Parameter R ²	45
Tabel 4. 1 Interval Kelas	52
Tabel 4. 2 Penilaian Responden Terhadap Variabel Training & Development....	53
Tabel 4. 3 Penilaian Responden Terhadap Variabel Career Development.....	54
Tabel 4. 4 Penilaian Responden Terhadap Variabel Organizational Commitment	55
Tabel 4. 5 Penilaian Responden Terhadap Variabel Work Performance.....	57
Tabel 4. 6 Uji Validitas Pre-Test.....	58
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Pre-Test.....	60
Tabel 4. 8 Hasil Convergent Validity dan Reliability.....	62
Tabel 4. 9 Hasil Discriminant Validity	64
Tabel 4. 10 Hasil Discriminant Validity	66
Tabel 4. 11 Hasil R-Square	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji Direct Effect	68
Tabel 4. 13 Hasil Indirect Effect.....	69



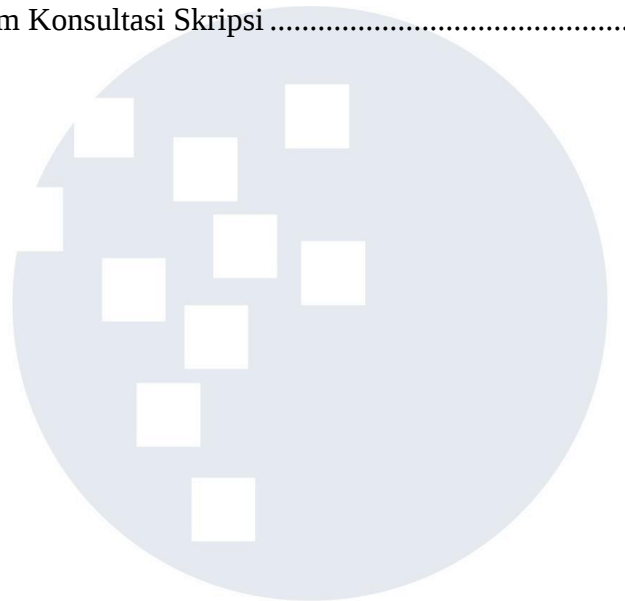
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Persepsi terhadap Tempat Kerja.....	4
Gambar 1. 2 Durasi Gen Z Bertahan di Tempat Kerja	5
Gambar 1. 3 Ekspektasi Gen Z terhadap Tempat Kerja.....	7
Gambar 2. 1 Model Penelitian	20
Gambar 3. 1 Structural (Inner) Model.....	46
Gambar 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Gender	49
Gambar 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Domisili	49
Gambar 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Gambar 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Status Kerja	51
Gambar 4. 6 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Gambar 4. 7 Hasil Uji Measurement.....	62
Gambar 4. 8 Hasil Uji Path Coefficient	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Hasil Cek Turnitin	79
Lampiran B Formulir Bimbingan.....	81
Lampiran C Jurnal Utama	82
Lampiran D Kuesioner	95
Lampiran E Hasil Pre-Test.....	114
Lampiran F Hasil Main-test	116
Lampiran G Form Konsultasi Skripsi	119



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA