

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti mengelola atau mengatur. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengatur, mengelola dan mengarahkan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yang bertujuan untuk memudahkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, manajemen memudahkan suatu proses pekerjaan dan mengelola pembagian kerja dengan efektif, sesuai dengan keahlian masing-masing individu. Menurut KBBI, Manajemen merupakan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020), manajemen merupakan proses yang mencakup tindakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia serta sumber lainnya. Sedangkan, menurut Hasibuan (2020) manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pernyataan dan definisi dari Manajemen diatas dalam disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah kegiatan pengelolaan dan mengatur pembagian kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta sesuai dengan kompetensi karyawannya. Manajemen memudahkan sebuah pekerjaan dan memaksimalkan efektivitas dalam pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan kompetensi masing-masing individu.

Manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui serangkaian fungsi yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian manusia serta sumber daya perusahaan lainnya (Annio Indah Lestari Nasution, 2021). Berikut penjelasan mengenai serangkaian fungsi manajemen tersebut:

1. Perencanaan (Planning)

Planning merupakan fungsi manajemen dimana seorang manajer dapat memberikan kontribusi untuk menentukan arah dan menetapkan strategi guna mencapai tujuan perusahaan, serta sebagai pengemabngan strategi untuk mengkoordinasikan dan mengintergraiskan kegiatan yang kedepannya akan dilakukan. Planning juga melibatkan tujuan organisasi dan pengembangan kebijakan, prosedur, program, anggaran, serta strategi (Das & Mishra, 2019:14).

2. Pengorganisasian (Organizing)

Organizing merupakan kewajiban untuk membuat struktur pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan oleh para anggota perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya pembagian tugas dan pembentukan tim dapat memudahkan pekerjaan pegawai, efisiensi tenaga dan waktu, serta pencapaian tujuan (Rohman, Hafi, & Hadi, 2013; Melinda, Syamsurizaldi, & Kabullah, 2020).

3. Penggerakan (Actuating)

Actuating adalah disaat seorang manajer mampu memimpin, memotivasi, serta melakukan komunikasi efektif terhadap bawahannya dan bertanggung jawab agar dapat mencapai tujuan perusahaan serta menghindari terjadinya hal hal yang tidak diinginkan. Menurut (Baidow, 2020), actuating merupakan tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan perencanaan dan pengorganisasian agar tercapai dengan baik. Actuating membantu untuk menggerakkan anggota agar dapat melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing (Zaini dalam Baidowi, 2020:145).

4. Pengawasan (Controlling)

Controlling mencakup kegiatan pengamatan, membandingkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Controlling yang efektif harus sesuai dengan pelaksanaan dan struktur organisasi, pelaporan cepat terkait kendala, upaya korektif dan ringkas (Das & Mishra, 2019).

Berdasarkan uraian dari fungsi manajemen diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh fungsi saling memiliki keterkaitan dan saling berkesinambungan agar dapat

mengetahui efektivitas dan efisiensi manajemen yang sesuai dan keberlanjutan dalam jangka panjang.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dan tentunya harus dimiliki dalam suatu perusahaan/organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah unsur paling mendasar untuk menjalankan fungsi organisasi dengan baik. Menurut Eri Susan (2019), sumber daya manusia merupakan individu yang produktif akan bekerja sebagai penggerak dalam suatu organisasi, individu ini merupakan aset perusahaan yang harus dikembangkan dan dilatih memiliki kemampuan yang lebih unggul.

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang manajemen yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan kemampuan karyawan atau anggota melalui berbagai langkah strategis, dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka secara maksimal untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal (Harahap & Khair, 2020). Penelitian Jackson et al. (2020) mengeksplorasi peran analitik SDM dalam meningkatkan proses pengambilan keputusan, memberikan wawasan berharga dalam memanfaatkan pendekatan berbasis data untuk mengoptimalkan praktik manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup proses di mana seorang manajer melaksanakan perencanaan, pengembangan, dan pemeliharaan kinerja karyawan secara efektif untuk memastikan kontribusi optimal terhadap organisasi (Kinicki & William, 2020).

G.R. Terry (2019) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*) adalah tahap dalam proses penentuan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*) adalah proses mengumpulkan dan mengatur semua sumber daya yang dibutuhkan dalam perencanaan,

terutama sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

- 3) Penggerakan (*Actuating*) merujuk pada tindakan dalam manajemen yang bertujuan untuk mendorong individu agar bekerja dengan tekun dan penuh semangat, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengikuti langkah-langkah perencanaan dan pengorganisasian.
- 4) Pengawasan (*Controlling*) adalah proses evaluasi terhadap pelaksanaan untuk melihat kesesuaian dengan tujuan yang telah ditetapkan, mengidentifikasi penyebab terjadinya penyimpangan, dan mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.

Maka dapat disimpulkan, bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, wawasan dan efektifitas karyawan supaya mampu mendukung aktivitas organisasi dan memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.1.3 Training & Development

Millena & Mon (2022) menyatakan bahwa *training & development* merupakan komponen penting dari sumber daya manusia karena dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Herwina (2021:4) mendefinisikan *training & development* sebagai suatu prosedur yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan, baik keterampilan kelompok maupun individu yang digunakan dalam menjalankan pekerjaannya untuk memperoleh dan mendukung pencapaian tujuan industri. Sedangkan Wahyuningsih (2019) mengemukakan bahwa *training & development* karyawan juga merupakan sebuah prosedur untuk meningkatkan dan mengembangkan bakat, kompetensi, dan pengetahuan pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. *Training dan development* adalah dua konsep yang terkait tetapi memiliki fokus dan tujuan yang berbeda dalam pengelolaan sumber daya

manusia. *Training* berfokus untuk memenuhi kebutuhan spesifik pekerjaan atau proyek saat ini. Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 223) *training* adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukkan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga. Sedangkan *development* berhubungan dengan kesiapan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Siagian (2012:254), menyatakan *development* meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan knowledge dan skills yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang.

Bagi perusahaan, *training & development* sangat penting untuk pengembangan karyawan dan organisasi. (H. M. Taufek and M. C. Mustafa, 2019). Semakin banyak *training & development* yang didapatkan karyawan, maka *training* tersebut akan menjadi sebuah pengalaman, dan jika semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya dalam organisasi, terutama dalam hal pengembangan keterampilan (B. Ismael, O et al., 2021). Naveed et al., (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *training & development* dengan *work performance* karyawan. Sama halnya dengan Haralayya (2022) yang mengemukakan bahwa *training & development* memerlukan beberapa faktor yaitu instruksi, pelatihan, dan pengembangan, selain itu perusahaan yang menawarkan *training & development* kepada karyawannya untuk dapat melihat peningkatan *work performance* dari para karyawan. Terdapat lima indikator dalam *training & development* menurut (Yavas et al., 2003, yaitu *continued training*, *receive extensive customer service training*, *training on how to serve customers better*, *trained to deal with customer complaints*, dan *training on dealing with customer problems*.

Berdasarkan definisi dari para ahli dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *training & development* merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan agar dapat mencapai kinerja terbaiknya.

2.1.4 Career Development

Career development menurut Horwitz et al. dalam (Nurmalitasari & Andriyani, 2021: 2) merupakan sebuah strategi perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya agar dapat mengembangkan karirnya kearah yang lebih baik. Andayani & Dewi (2019) berpendapat bahwa *career development* merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai untuk mewujudkan karir yang diinginkan, agar dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada *work performance* karyawan. Dengan kata lain, *career development* juga merupakan upaya karyawan untuk mencapai tujuan karir dengan bantuan dari perusahaan dan pihak yang bersangkutan (Hamid et al., 2021). Hal ini sejalan dengan pernyataan Bolung et al., (2021) bahwa karir mencakup seluruh pekerjaan (jabatan) yang diemban seseorang. Terdapat tiga macam *career development*, yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Menurut (Dedi et al., 2020), tujuan *career development* adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi positif guna mencapai tujuan perusahaan. *Career development* menjadi sebuah aspek penting dalam perjalanan karir seorang karyawan agar dapat terus meningkatkan kualitas dirinya (Susanto, 2023). Terdapat kendala dalam *career development* seorang karyawan yang disebabkan oleh senioritas atau kurangnya kedekatan dengan rekan kerja (Kartono & Ningsih, 2019). Hasil penelitian Bolung et al., (2021) menunjukkan bahwa *career development* dan *organizational commitment* terbukti memiliki pengaruh terhadap *work performance* karyawan. Terdapat lima indikator dalam *career development* menurut Pearson & Ananthram (2008) yaitu *formal process*, *important*, *continuous career development*, *career planning tools*, dan *career management programs*.

Berdasarkan definisi dari para ahli dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *career development* merupakan sebuah program dari perusahaan yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam merencanakan

karir masa depannya dalam bidangnya di perusahaan, sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat mencapai potensi terbaiknya.

2.1.5 Organizational Commitment

Karyawan yang loyal terhadap perusahaannya akan berdedikasi terhadap tujuan perusahaannya serta memiliki sikap kerja yang baik. Sikap kerja merupakan aspek penting, dikarenakan karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik akan bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan serta akan bertahan dalam jangka waktu yang lebih lama supaya dapat terus bekerja di perusahaan (Anindita et al., 2024). *Organizational commitment* sangatlah penting, karena perusahaan tentunya ingin karyawannya memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaannya, agar dapat terus bertahan dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan (Kanwal & Shar, 2021).

Indikasi bahwa seseorang memiliki *organizational commitment* yang tinggi dapat dilihat melalui sikap dan perilaku yang ditunjukkan saat berada di sebuah organisasi, mereka yang memiliki *organizational commitment* yang tinggi akan berusaha bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang dimilikinya dengan baik (Hamid et al., 2021). Kepuasan kerja serta *organizational commitment* sangat penting dalam memahami perilaku karyawan (Romi & Ahman, 2020; Qing et al., 2020), karena kedua hal tersebut dapat meningkatkan *work performance* dan menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Menurut García-Cruz & Valle-Cabrera (2021) terdapat 5 indikator pada *organizational commitment* yaitu *considers the employees problems to be its own problems, big family of which the employees are a part, creates emotional bond, employees have a great deal of meaning, strong sense of belonging* dan *has few options for replacing employees when they decide to leave*.

Berdasarkan definisi dari para ahli dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* merupakan sebuah sikap kerja dan perilaku karyawan saat bekerja yang dipengaruhi oleh loyalitas dan

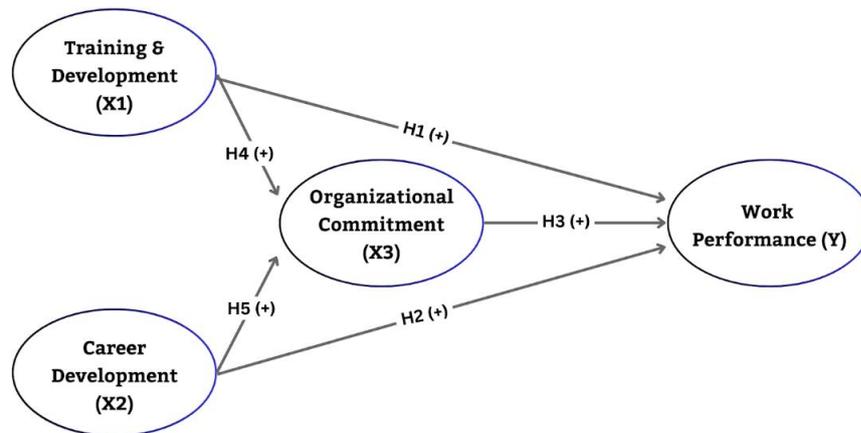
dedikasi mereka terhadap perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

2.1.6 Work Performance

Ada kalanya sebuah organisasi/perusahaan tidak sanggup untuk menjalankan rencana bisnis, salah satu penyebab hal tersebut dikarenakan *work performance* karyawan yang tidak sejalan dengan rencana perusahaan. *Work performance* adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas merujuk pada pencapaian yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Silaen, 2021). *Work performance* dapat mempengaruhi kontribusi dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Keuntungan yang diperoleh dari *work performance* yang baik adalah meningkatnya efektivitas kerja, efisiensi kerja, produktivitas karyawan dan pendapatan karyawan, beberapa hal lainnya mencakup peningkatan kualitas, pengurangan biaya dan minimnya *turnover* (M. Aleem and Z. A. Bowra, 2020). Maka dari itu, perusahaan harus mampu untuk mengelola dan mengembangkan karir karyawannya dengan baik agar *work performance* karyawan tetap terjaga serta mampu memberikan motivasi agar karyawan dapat melakukan yang terbaik (Tamaka et al., 2024). Terdapat enam indikator menurut Koopmans et al., (2015) dalam *work performance* yaitu *took extra responsibilities, took challenging tasks, started new tasks myself, keeping job knowledge up-to-date, creative solutions to new problems, dan looking for new challenges.*

Berdasarkan definisi dari para ahli dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Work Performance merupakan kualitas dari hasil kinerja karyawan dalam mencapai berbagai target dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab mereka.

2.2 Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Sumber: S. Hosen et al., 2024

H1: *Training & Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*.

H2: *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*.

H3: *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*.

H4: *Organizational Commitment* memediasi hubungan antara *Training & Development* dengan *Work Performance*.

H5: *Organizational Commitment* memediasi hubungan antara *Career Development* dengan *Work Performance*.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Training & Development* terhadap *Work Performance*

Training & development adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan optimal dan mencapai

tujuan organisasi dengan sukses (M.A. Camilleri, 2021). Fungsi yang berfokus pada *training & development* terdapat di berbagai sektor bisnis dan industri (K. Bahl, 2022). Oleh karena itu, *training & development* sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan karyawannya tetap terinformasi dengan perubahan yang terjadi serta memberikan mereka keterampilan, kompetensi, pengalaman dan informasi yang diperlukan (Gavino et al., 2021). M.M.B. Mamy (2020) mengungkapkan bahwa *training & development* memberikan dampak yang signifikan terhadap *work performance* tenaga kerja di Uganda, khususnya di sektor kesehatan, dan juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari fasilitas perusahaan terhadap *work performance* karyawan. Sejalan dengan penelitian M.M.B. Mamy et al., (2020) yang membuktikan pengaruh signifikan fasilitas *training & development* di perusahaan terhadap *work performance* karyawan pada sektor garmen. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: *Training & Development* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work Performance*

2.3.2 Pengaruh Career Development terhadap Work Performance

Career development membantu mengurangi tingkat kesenjangan antara kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karir karyawan (M. Rahayu et al., 2019). *Career development* adalah suatu proses yang terstruktur dan sistematis dengan tujuan mengembangkan karyawan agar mereka dapat mengambil tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan mereka (S. Kaur & G. Kaur, 2021). *Career development* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work performance*, yang tercermin dalam peningkatan kualitas kerja, inisiatif, ketepatan waktu dan kemampuan (F.N.K. Otoo et al., 2019). Ketika karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru melalui program *career development*, mereka menjadi lebih siap untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan mereka dengan efektif dan beradaptasi dengan tuntutan tempat kerja yang terus berubah (Ali, Mahmood, et al., 2019;

Sugiarti, 2023). Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H2: *Career Development* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Work Performance

2.3.3 Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap Work Performance

Organizational commitment mempengaruhi *work performance* di berbagai tingkat personel di sektor perbankan, asuransi, dan kesehatan. Penelitian L.W. Mihardjo (2020) menunjukkan bahwa penghargaan, pelatihan, pemberdayaan, dan kerja tim berperan dalam mempengaruhi *organizational commitment* karyawan. Menurut M.A. Camilleri, C. Troise, dan A.M. Morrison (2023), *organizational commitment* adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan *work performance* karyawan untuk memberikan layanan terbaik sesuai dengan kebutuhan tamu di industri perhotelan. Di sektor restoran Pakistan, *organizational commitment* juga dikaitkan dengan *work performance* (D. Dorta-Afonso et al., 2021). Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H3: *Organizational Commitment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Work Performance

2.3.4 Pengaruh *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi antara Training & Development dengan Work Performance

Training & development adalah faktor penting yang berperan dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan. Penelitian L.F. Sari et al. (2023) menunjukkan bahwa *training* yang efektif mampu meningkatkan keterampilan karyawan, serta memperkuat *organizational commitment*, *organizational commitment* ini bertindak sebagai mediator yang signifikan dalam meningkatkan *work*

performance. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H4: *Organizational Commitment* memediasi hubungan antara *Training & Development* dengan *Work Performance*.

2.3.5 Pengaruh *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi antara *Career & Development* dengan *Work Performance*

Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi mendukung *career development* mereka, mereka cenderung merasa lebih terikat secara emosional, loyal, dan lebih siap untuk memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. R.A. Putra et al., (2020) menyatakan bahwa *career development* dan *organizational commitment* secara signifikan mempengaruhi *work performance* karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H5: *Organizational Commitment* memediasi hubungan antara *Career Development* dengan *Work Performance*.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan
1	Sharif Hosen, Siti Raba'ah Hamzah, Ismi Arif Ismail, Siti Noormi Alias, Mohd Faiq Aziz, Md Mizanur Rahman	<i>Training & Development, Career Development, and Organizational Commitment as the predictor of Work Performance</i> (Vol.10,Edisi 12)	2024	Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah <i>organizational commitment</i> berperan sebagai mediator dalam hubungan antara <i>training & development, career development, dan work performance</i> . Data dikumpulkan dari 362 karyawan hotel melalui survei menggunakan teknik <i>random sampling</i> . Hasil penelitian ini menunjukkan

No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan
				adanya pengaruh yang signifikan terkait korelasi antara <i>training and development</i> , <i>career development</i> , melalui <i>organizational commitment</i> terhadap <i>work performance</i> .
2	Dewi Rama Niati, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, Yudi Prayoga	<i>The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable</i> (Vol. 4, Edisi 2)	2021	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh training terhadap <i>job performance</i> dan <i>career development</i> dengan <i>work motivation</i> sebagai variabel mediasi. Responden dalam penelitian ini adalah 135 karyawan PT. Asam Jawa yang berada di Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>training</i> , motivasi, dan <i>job performance</i> memiliki peran dalam meningkatkan <i>career development</i> karyawan di lingkungan kerja.
3	Nwali C. Ndidi, Adekunle Moses	<i>Does Training and Development Impact the Employee Performance or another Ritual</i> (Vol. 2, Edisi 1)	2021	Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh Training & Development terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah pemilik atau manajer dari 260 Usaha Kecil dan Menengah di Lagos, Nigeria. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan
				pelatihan, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4	Asep Rahmatullah, Agus David Ramdansyah, Roni Kambara, Didit Haryadi	<i>Improving Organizational Performance with Organizational Culture and Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables</i> (Vol. 3, Edisi 2)	2022	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis dampak <i>organizational culture</i> dan <i>transformational leadership</i> terhadap <i>organizational performance</i> melalui peran <i>organizational commitment</i> . Objek penelitian ini adalah kaderisasi Partai Demokrasi Indonesia di Provinsi Banten, dengan 158 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>organizational culture</i> , <i>transformational leadership</i> , dan <i>organizational commitment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational performance</i> serta <i>organizational commitment</i>
5	Ahmad Fadillah Maulana, Rizki Maulana Aditia, Kartono	<i>The Influence of Career Development and Organizational</i>	2022	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengidentifikasi pengaruh <i>career development</i> dan <i>organizational commitment</i> terhadap <i>work performance</i> di Badan Kepegawaian dan

No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan
		<i>Commitment on Employee Performance</i> (Vol. 4, Edisi 2)		Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon. Data dikumpulkan dari 84 pegawai melalui penyebaran kuesioner survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>career development</i> dan <i>organizational commitment</i> mempunyai pengaruh terhadap <i>employee performance</i> pada instansi pemerintah.
6	Sneha Jha, Lalit Sachdeva	<i>A study related to the role of Training and Development in employee and organizational performance.</i> (Vol. 12, Edisi 3)	2024	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak <i>training & development</i> terhadap <i>organizational performance</i> dan <i>employee performance</i> . Sebanyak 280 karyawan pria dan wanita dipilih sebagai responden melalui teknik sampel acak di seluruh wilayah NCR Delhi. Temuan menunjukkan dampak positif <i>training & development</i> terhadap <i>organizational performance</i> dan <i>employee performance</i> . <i>Training & development</i> memainkan peran penting dalam memengaruhi personel.
7	Dyah Gandasari,	<i>How to attract talents? The role</i>	2024	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi

No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan
	David Tjahjana, Diena Dwidienawati, Mohammad Ichsan	<i>of CSR, employer brand, benefits and Career Development</i> (Vol. 11, Edisi 1)		variabel yang mempengaruhi daya tarik kandidat dalam bergabung dengan organisasi dengan menggunakan tiga variabel yaitu <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> , <i>Employer Brand</i> , <i>Benefit</i> , dan <i>Career Development</i> yang diteliti pengaruhnya terhadap <i>Intention to Apply</i> . Penelitian kuantitatif ini melibatkan 324 responden, terutama karyawan Gen Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya <i>Employer Brand</i> , <i>Benefit</i> dan <i>Career Development</i> yang berpengaruh secara signifikan dan positif mempengaruhi <i>Intention to Apply</i> karyawan ke organisasi.
8	Sitti Rizki Mulyani, Zikri Trinanda, Fitri Yeni, M. Afuan, Nurhamzah	<i>Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable: Individual Career Development and Competency</i> (Vol. 10, Edisi 2)	2024	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>career development</i> individu dan kompetensi terhadap <i>employee performance</i> di Bank Nagari Pangkalan, dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel intervening. Data dikumpulkan dari 74 responden melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>career development</i> individu dan <i>competency</i> berpengaruh

No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan
				positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . Lebih lanjut, <i>career development</i> individu secara langsung meningkatkan <i>employee performance</i> .
9	Yustinus Budi Hermanto, Veronika Agustini Srimulyani, Didik Joko Pitoyo	<i>The mediating role of quality of work life and Organizational Commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior</i> (Vol.10, Edisi 2)	2024	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung antara <i>transformational leadership</i> dan <i>organizational citizenship behavior</i> dengan <i>quality of work-life</i> dan <i>organizational commitment</i> sebagai mediator, serta peran <i>quality of work-life</i> sebagai mediator antara <i>transformational leadership</i> dan <i>organizational commitment</i> . Sampel penelitian adalah 165 guru tetap dari beberapa SMA di Kota Madiun. Hasil analisis data membuktikan adanya hubungan langsung yang signifikan antara <i>transformational leadership, quality of work-life</i> dan <i>organizational commitment</i> dengan <i>organizational citizenship behavior</i> dalam arah positif.
10	Cong Minh Le, Son Van	Exploring the Interplay	2024	Studi ini mengeksplorasi interaksi antara <i>job stress</i> ,

No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan
	Huynh, Ky Luu, Quynh- Nhi Ngoc Ho, Van Thi Le Nguyen, Vinh- Long Tran-Chi	between Job Stress, Work Performance, and Attitudes toward Professional Psychological Help among Employees (Vol. 26, Edisi 7)		<i>job-related factors, work performance, dan attitudes</i> terhadap pencarian bantuan psikologis profesional di antara karyawan Vietnam. Metode: Sebanyak 374 karyawan di Vietnam disurvei menggunakan sampel acak dan kuesioner daring dari 07 November hingga 28 November 2023. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variasi signifikan ditemukan di beberapa variable dalam psikologis di dalam perusahaan.

