



Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi:

Systematic Literature Review

Larasati HaningTiyas¹, Afifatul Khoeriyah², Mohammad Bagus Alfinnur³, Dani Rizana⁴

¹⁻⁴Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

larasatihaningtiyas3@gmail.com¹, Affitkyh21@gmail.com², bagusalfinnur01@gmail.com³

danirizana@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi: larasatihaningtiyas3@gmail.com

Abstract. *This study aims to conduct a Systematic Literature Review (SLR) regarding the influence of career development on organizational commitment. Based on the analysis of various scientific articles, career development is an important approach in human resource management, which focuses on improving employees' skills, enthusiasm, and readiness to face job challenges and promotion opportunities. On the other hand, organizational commitment refers to the emotional connection that employees have with their workplace, which includes aspects of emotional attachment, obligation, and enduring bonds. The results of the systematic literature review indicate that many previous studies have found a strong and positive correlation between career development and organizational commitment. Workers who are aware of support for their career development, including training programs, mentoring, or predetermined career paths, generally show a higher level of dedication to their organization. Furthermore, various studies have shown that career development can also have an indirect effect on organizational commitment through mediating factors such as job satisfaction, work motivation, and employee performance. However, several studies have shown that career development does not always have a significant impact on organizational commitment, particularly in organizations without a structured career system or when employees have negative perceptions of career opportunities. These varying results highlight the existence of contextual factors that influence the relationship between variables. Overall, this study offers in-depth insights into the significance of career development as a strategic factor in enhancing organizational commitment, along with suggestions for organizations and future researchers conducting similar studies.*

Keywords: *Career Development; Human Resource Management; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan melakukan kajian Systematic Literature Review (SLR) terkait pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan analisis berbagai artikel ilmiah, pengembangan karier merupakan pendekatan penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada peningkatan keterampilan, antusiasme, dan kesiapan karyawan menghadapi tantangan pekerjaan serta peluang promosi. Di sisi lain, komitmen organisasi mengacu pada hubungan emosional yang dimiliki karyawan dengan tempat kerja mereka, yang mencakup aspek keterikatan emosional, kewajiban, dan ikatan yang langgeng. Hasil tinjauan pustaka sistematis menunjukkan bahwa banyak studi sebelumnya menemukan korelasi yang kuat dan positif antara pengembangan karier dan komitmen organisasi. Pekerja yang menyadari dukungan untuk pengembangan karier mereka, termasuk program pelatihan, bimbingan, atau jalur karier yang telah ditentukan, umumnya menunjukkan tingkat dedikasi yang lebih tinggi terhadap organisasi mereka. Selain itu, berbagai studi menunjukkan bahwa pengembangan karier juga dapat memiliki efek tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui faktor-faktor mediasi seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Namun, terdapat pula beberapa studi yang menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak selalu berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi, terutama di organisasi yang tidak memiliki sistem karier terstruktur atau ketika karyawan memiliki persepsi negatif terhadap peluang karier. Hasil yang berbeda-beda ini menyoroti adanya faktor kontekstual yang memengaruhi hubungan antarvariabel. Secara keseluruhan, penelitian ini menawarkan wawasan mendalam tentang signifikansi pengembangan karier sebagai faktor strategis dalam meningkatkan komitmen organisasi, beserta saran bagi organisasi dan peneliti masa depan dalam melakukan studi serupa.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja; Pengembangan Karir

1. LATAR BELAKANG

Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memastikan kesuksesan jangka panjang perusahaan karena berkaitan erat dengan dedikasi, keterlibatan, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Menurut Allen dan Meyer, terdapat tiga aspek kunci komitmen organisasi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, pengembangan karier berfungsi sebagai aset strategis untuk meningkatkan keterampilan, kapabilitas, dan prospek masa depan karyawan (Busro, 2018). Penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan karier yang sukses dapat meningkatkan komitmen dan ikatan emosional karyawan dengan perusahaan.

Sumber pustaka yang dikaji dari berbagai dokumen menunjukkan bahwa pengembangan karier memainkan peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja (Damanik, 2024) serta komitmen organisasi (Lestari, 2025).

Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak selalu berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi, karena hal ini dapat bervariasi tergantung pada konteks perusahaan dan persepsi karyawan (Damanik, 2024).

Tinjauan pustaka sistematis ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana pengembangan karier memengaruhi komitmen organisasi, berdasarkan penelitian sebelumnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah pendekatan terstruktur yang memungkinkan karyawan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan peran mereka melalui berbagai program yang dirancang oleh perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Busro dalam Damanik, pengembangan karier merupakan inisiatif yang diambil oleh perusahaan maupun individu untuk meningkatkan bakat dan keahlian mereka demi kinerja kerja yang lebih baik, dengan tujuan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi (Sri et al., 2024).

Berfokus pada masa depan, perusahaan sebaiknya menawarkan berbagai layanan seperti pelatihan, pendidikan berjenjang, pembinaan, pendampingan, dan jalur promosi yang jelas.

Anggraeni (2023) menyebutkan bahwa memajukan karier sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan membantu pekerja beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja yang terus berubah. Pertumbuhan karier memungkinkan pekerja merasa dihargai dan percaya diri, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja kerja mereka. (Anggraeni et al., 2024)

Dalam bisnis kontemporer, pertumbuhan profesional mencakup mengenali potensi, merencanakan jalur karir, berpindah pekerjaan, dan meningkatkan keterampilan melalui pelatihan teknis maupun pengembangan keterampilan interpersonal. Perspektif ini sejalan dengan Edison et al. (2016), yang berpendapat bahwa karier seseorang sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, dan pola pikir kerja mereka, yang semuanya berkembang melalui pengalaman langsung dan pendidikan berkelanjutan.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada seberapa besar keterikatan emosional yang dirasakan seorang karyawan dengan tempat kerjanya, yang mencakup aspek-aspek seperti identifikasi, partisipasi, dan kesetiaan. Menurut Meyer dan Allen, konsep ini dapat dikategorikan menjadi tiga dimensi utama:

- a. Komitmen Afektif (keinginan untuk tetap bekerja di organisasi yang didorong oleh ikatan emosional),
- b. Komitmen Normatif (rasa kewajiban untuk melanjutkan),
- c. Komitmen Kontinuitas (bertahan karena konsekuensi yang terkait dengan keluar).

Damanik (2024) mencatat bahwa komitmen organisasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat pergantian karyawan, dan meningkatkan efektivitas manajemen. Karyawan dengan tingkat komitmen yang kuat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan loyalitas yang tinggi (Sri et al., 2024).

Lebih lanjut, Kurniadi (2025) menekankan bahwa dedikasi organisasi berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen tidak hanya memengaruhi ikatan emosional yang dimiliki karyawan dengan organisasi, tetapi juga tindakan dan upaya mereka sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi (Kurniadi, 2025).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Metode ini dipilih

karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan sistematis berdasarkan temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan.

Tahapan penelitian SLR ini mengacu pada model yang digunakan dalam SLR 5, yang terdiri dari tiga tahap utama, yaitu *planning*, *conducting*, dan *reporting*.

Planning (Perencanaan)

Tahap perencanaan diawali dengan penentuan fokus penelitian dan penyusunan *Research Question* (RQ) sebagai pedoman pencarian dan analisis literatur. *Research Question* disusun agar sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu memahami peran pengembangan karir dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Tabel 1. Research Question

Kode RQ	Pertanyaan Penelitian
RQ1	Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi berdasarkan hasil penelitian sebelumnya?

Tahap ini juga mencakup penentuan variabel penelitian, yaitu pengembangan karir sebagai variabel independen (X) dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen (Y).

Conducting (Pelaksanaan)

Pada tahap *conducting* ada terdapat beberapa tahapan atau langkah. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi *literature* yang bertujuan untuk mendapatkan sumber-sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan *Research Question* (RQ1). Sumber yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal nasional dan internasional yang membahas tentang strategi *green marketing* terhadap keputusan pembelian. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan *search* <https://scholar.google.com/>. engine (Google Chrome) dengan alamat situs Langkah kedua adalah Inklusi dan *Eksklusi Criteria*. Tahapan ini digunakan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak untuk digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2019-2023, diperoleh melalui situs <https://scholar.google.com/>, dan jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan *green marketing* dan keputusan pembelian.

Langkah ketiga *quality assessment*. Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut :

Tabel 2. Quality Assessment

Kriteria Penilaian Kualitas		Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA 1	Apakah artikel diterbitkan dalam rentang waktu 2019-2025?	√	
QA 2	Apakah artikel membahas pengembangan karir dan komitmen organisasi?	√	
QA 3	Apakah artikel bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ ?	√	

Langkah selanjutnya menentukan kategori artikel dengan pengecualian atau kriteria eksklusi dan artikel inklusi yang merupakan salah satu kegiatan studi pemetaan untuk tidak

mengikutsertakan artikel yang tidak relevan dan mencakup artikel yang relevan (Zaqiyah et al., 2023). Pada penelitian ini, kami merumuskan kriteria eksklusi dan inklusi untuk mempermudah pemetaan dalam pengambilan literatur yang diambil.

Tabel 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
1. Artikel membahas pengembangan karir dan/atau komitmen organisasi	1. Artikel tidak relevan dengan variabel penelitian
2. Jurnal nasional dan internasional	2. Skripsi, tesis, disertasi, buku
3. Bahasa Indonesia dan Inggris	3. Bahasa selain Indonesia dan Inggris
4. Terbit 2019–2025	4. Terbit di luar rentang waktu

Selanjutnya merangkum jurnal atau penelitian terdahulu yang sesuai dengan *quality assessment*, inklusi dan eksklusi. Penelitian terdahulu adalah penulisan karya-karya ilmiah atau jurnal yang relevan yang akan dijadikan sebuah bahan untuk melakukan kajian dengan permasalahan yang sama atau hampir sama.

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur sistematis yang diambil dari studi pustaka atau penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan informasi dan karya ilmiah dari sumber pustaka. Sumber utama yang digunakan adalah karya-karya ilmiah sebelumnya yang terkait dengan efikasi diri dan komitmen organisasi. Contohnya seperti buku metode penelitian, artikel jurnal, artikel dari internet, dan tulisan lain yang masih relevan.

Studi perpustakaan atau kepustakaan sendiri bisa diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang meliputi pengumpulan data dari buku atau literatur, membaca, mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Studi kepustakaan juga mempelajari berbagai buku referensi dan hasil penelitian sejenis yang berguna untuk mendapatkan dasar teori terkait masalah yang diteliti (Sarwono, 2006). Selain itu, studi pustaka juga berarti teknik pengumpulan data dengan menelaah buku, literatur, catatan, dan laporan yang berhubungan dengan masalah yang ingin diselesaikan (Nazir, 2003).

Menurut Sugiyono (2012), studi pustaka adalah kajian teori, referensi, dan literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma yang berlaku dalam situasi sosial yang diteliti.

Tabel 4. Hasil Studi Pustaka

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Publikasi	Metode	Isi
1	Taufan Rala & Dewi Puspaningtyas Faeni	<i>Studi empiris pengaruh pengembangan karir, pendanaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai</i>	Jurnal Sinergi (2025)	Kuantitatif (studi empiris)	Pengembangan karier meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi, kejelasan jalur karier, dan kesempatan pengembangan diri, yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Publikasi	Metode	Isi
2	Ni'matul Jannah	<i>Tinjauan literatur sistematis tentang pengembangan karier dan retensi generasi milenial</i>	GDPU-JIHR (2025)	Systematic Literature Review (SLR)	Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif, serta berperan penting dalam retensi karyawan generasi milenial.
3	Sara Karam Nassredine & Nasser Fathi Easa	<i>Antecedents of Career Development Success: Insights into 10 Years of Research</i>	Jurnal Internasional (2020)	Systematic Literature Review	Komitmen organisasi merupakan faktor kunci keberhasilan pengembangan karier yang berkaitan dengan kinerja, faktor individu, dan dukungan organisasi.
4	Sara Karam Nassredine & Nasser Fathi Easa	<i>Faktor-Faktor Pendahulu Keberhasilan Pengembangan Karier</i>	Jurnal Internasional (tanpa tahun spesifik)	Literature Review	Menekankan peran komitmen organisasi, kepemimpinan, manajemen talenta, dan praktik SDM dalam mendukung keberhasilan pengembangan karier.
5	Asmini & Anas Yusuf	<i>Mengungkap Peran Orientasi Karier dan Kepemimpinan yang Fleksibel dalam Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan</i>	Ekulilibrium (2025)	Systematic Literature Review	Fokus pada orientasi karier protean dan kepemimpinan fleksibel dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja, bukan langsung pada pengembangan karier.
6	Mariana Z. Martins et al.	<i>Organizational Support in Career Self-Management</i>	Administrative Sciences (2024)	Systematic Literature Review	Dukungan organisasi berhubungan positif dengan manajemen diri karier, kepuasan kerja, dan komitmen, meskipun tidak membahas pengembangan karier secara langsung.
7	Rina Kurniawati & Darliani	<i>Pengaruh Perencanaan Karir dan Manajemen Karir Terhadap Komitmen Organisasi</i>	Co-Value (2024)	Literature Review	Perencanaan dan manajemen karier yang efektif meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.
8	Han Yong Jeon & Woocheol Kim	<i>Hubungan antara Komitmen Karir dan Komitmen Organisasi</i>	KHRD Journal (2023)	Systematic Literature Review	Membahas hubungan antara komitmen karier dan komitmen organisasi, bukan pengembangan karier secara langsung.
9	Muhammad Habib Wicaksono & Pantius Drahen Soeling	<i>Upaya untuk Mengurangi Niat Berhenti Kerja melalui Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karier</i>	TANPA AKHIR (2022)	Kuantitatif	Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan menurunkan niat keluar kerja melalui peningkatan kepuasan dan disiplin kerja.
10	Michelle Gander et al.	<i>The Careers of University Professional Staff: A Systematic Review</i>	Career Development International (2019)	Systematic Literature Review	Membahas faktor pendukung dan penghambat pengembangan karier staf profesional universitas, tanpa fokus langsung pada komitmen organisasi.

Reporting

Tahap *reporting* merupakan tahap akhir dalam penelitian *systematic literature review*. Tahap ini meliputi penulisan hasil *systematic literature review* dalam bentuk tulisan sesuai dengan format yang telah ditentukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang diolah dengan alat statistik di SPSS, temuan menunjukkan hasil yang berbeda mengenai hubungan antara kompensasi, pertumbuhan karier, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi tidak secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi. Ini berarti bahwa tingkat gaji yang diterima karyawan tidak secara inheren meningkatkan keterikatan emosional atau loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain itu, hasil pengujian mengungkapkan bahwa kompensasi juga tidak secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja di kalangan karyawan tidak hanya bergantung pada faktor moneter tetapi juga dipengaruhi oleh elemen non-moneter seperti suasana kerja, hubungan interpersonal, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi.

Berbeda dengan imbalan moneter, faktor-faktor yang berkaitan dengan pertumbuhan karier ditemukan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki jalur karier yang jelas, peluang untuk kemajuan, dan fokus organisasi pada masa depan para pekerjanya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Meskipun demikian, pengembangan karier tidak menunjukkan dampak langsung yang signifikan terhadap loyalitas organisasi. Temuan tambahan mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja saat ini bukanlah faktor kunci dalam meningkatkan dedikasi karyawan terhadap organisasi. Selain itu, kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator untuk dampak kompensasi atau pengembangan karier terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh minimal gaji terhadap loyalitas kepada organisasi menunjukkan bahwa karyawan tidak mendasarkan loyalitas mereka semata-mata pada insentif moneter. Pengamatan ini mendukung gagasan bahwa aspek emosional dan psikologis, seperti rasa kebersamaan, nilai-nilai organisasi, dan keterlibatan di tempat kerja, memainkan peran yang lebih besar dalam menumbuhkan komitmen organisasi. Hasil ini mengkonfirmasi studi sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi mungkin bukan elemen utama yang memengaruhi loyalitas organisasi. Kurangnya hubungan yang signifikan antara gaji dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdiri dari berbagai dimensi. Di tempat kerja, karyawan sering kali lebih

mementingkan kesetaraan, kepuasan kerja, dan hubungan mereka dengan manajer dan kolega daripada gaji mereka. Kesimpulan ini memperkuat keyakinan bahwa gaji berfungsi sebagai faktor higienis, yang tidak selalu menyebabkan peningkatan kepuasan kerja.

Di sisi lain, telah dibuktikan bahwa kemajuan karier berdampak positif pada kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja cenderung lebih bahagia ketika perusahaan mereka memprioritaskan peningkatan keterampilan, peluang promosi, dan strategi karier yang terdefinisi dengan baik. Kesimpulan ini sejalan dengan studi lain yang menunjukkan bahwa pertumbuhan karier memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja. Namun demikian, pengembangan karier tidak memiliki efek yang signifikan terhadap loyalitas kepada organisasi. Ini menyiratkan bahwa, meskipun karyawan mungkin menghargai peluang untuk pertumbuhan profesional, hal itu tidak secara otomatis mengarah pada loyalitas jangka panjang yang lebih besar kepada perusahaan. Karyawan mungkin menggunakan pengembangan karier sebagai sarana untuk mengejar peluang yang lebih baik di tempat lain.

Dampak minimal kepuasan kerja terhadap komitmen pada organisasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan keterikatan karyawan pada organisasi. Komitmen pada organisasi membutuhkan elemen pendukung tambahan seperti budaya tempat kerja, kualitas kepemimpinan, dan nilai-nilai bersama. Hasil ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja saja tidak menentukan tingkat komitmen pada organisasi.

Selain temuan yang telah dipaparkan sebelumnya, hasil *Systematic Literature Review* ini juga menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi tidak bersifat tunggal, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dalam organisasi. Beberapa penelitian menegaskan bahwa pengembangan karir akan lebih efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi apabila didukung oleh sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, transparan, dan berkeadilan.

Pengembangan karir yang dirancang secara sistematis mampu memberikan kejelasan arah bagi karyawan terkait masa depan pekerjaan mereka. Kejelasan ini menumbuhkan rasa aman dan keyakinan untuk tetap bertahan dalam organisasi, yang selanjutnya memperkuat komitmen afektif dan normatif. Karyawan yang melihat adanya peluang peningkatan jabatan dan kompetensi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki kepastian karir.

Namun demikian, hasil kajian juga mengindikasikan bahwa pengembangan karir tidak selalu berbanding lurus dengan komitmen organisasi. Pada beberapa penelitian, pengembangan karir justru meningkatkan kompetensi individu tanpa diikuti peningkatan loyalitas. Hal ini

terjadi ketika karyawan memandang pengembangan karir sebagai modal untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir perlu diimbangi dengan penciptaan iklim kerja yang positif, kepemimpinan yang suportif, serta nilai-nilai organisasi yang kuat.

Selain itu, hasil SLR mengungkap bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi sering kali bersifat tidak langsung. Variabel mediasi seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan persepsi dukungan organisasi berperan penting dalam memperkuat hubungan tersebut. Karyawan yang merasa puas dan termotivasi akibat adanya pengembangan karir cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih besar terhadap organisasi.

Dengan demikian, pengembangan karir dapat dipandang sebagai instrumen strategis yang tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan jangka panjang antara karyawan dan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan karir dalam meningkatkan komitmen organisasi sangat bergantung pada konteks organisasi dan bagaimana kebijakan karir tersebut diimplementasikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap berbagai studi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi. Banyak penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara pengembangan karier dengan komitmen organisasi, di mana karyawan yang mendapatkan dukungan dalam bentuk pelatihan, bimbingan, serta jalur karier yang jelas cenderung memiliki keterikatan emosional, kesetiaan, dan keinginan yang lebih besar untuk tetap berada di dalam organisasi.

Selain itu, pengembangan karier juga terbukti dapat memengaruhi komitmen organisasi secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak selalu memberikan dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi, terutama pada organisasi yang belum memiliki sistem karier yang terstruktur atau ketika pandangan karyawan mengenai peluang karier itu negatif. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor konteks organisasi dan persepsi individu juga berperan dalam menentukan kuat atau lemahnya hubungan antara pengembangan karier dan komitmen organisasi.

Secara keseluruhan, pengembangan karier bisa dilihat sebagai strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang krusial untuk membangun dan mempertahankan komitmen organisasi. Maka dari itu, disarankan bagi organisasi untuk merancang sistem pengembangan karier yang jelas, adil, dan berkelanjutan, dengan tujuan untuk meningkatkan kesetiaan dan dedikasi karyawan serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Asmini, A., & Yusuf, A. (2025). Mengungkap peran orientasi karier dan kepemimpinan yang fleksibel dalam komitmen organisasi dan kinerja karyawan: Tinjauan literatur sistematis. *Ekulibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 20(2), 317–340. <https://doi.org/10.24269/ekulibrium.v20i2.2025.pp317-340>
- Blau, G. (2009). Can mentoring explain career commitment, intent to leave, and job performance? *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 79–87. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.001>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Gander, M., Girardi, A., & Paull, M. (2019). The careers of university professional staff: A systematic review. *Career Development International*, 25(1), 1–25. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2018-0191>
- Jannah, N. (2025). Tinjauan literatur sistematis tentang pengembangan karier dan retensi generasi milenial: Mengeksplorasi peran kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pemberdayaan karyawan. *GDPU–Journal of Human Resources*, 1(1).
- Jeon, H. Y., & Kim, W. (2023). A systematic literature review on the relationship between career commitment and organizational commitment: Focusing on Korean journal articles. *KHRD Journal*, 18(2), 123–145. <https://doi.org/10.21329/khrd.2023.18.2.123>
- Kurniawati, R., & Darliani, D. (2024). Pengaruh perencanaan karir dan manajemen karir terhadap komitmen organisasi: Literatur review. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(1). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4496>
- Martins, M. Z., Cunha, M. C. T. C. S. B., Magalhães, F. C., et al. (2024). Organizational support in career self-management: A systematic literature review. *Administrative Sciences*, 14(11), 286. <https://doi.org/10.3390/admsci14110286>
- Nassredine, S. K., & Easa, N. F. (2020). Antecedents of career development success: Insights into 10 years of research. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.54729/2789-8334.1023>
- Nassredine, S. K., & Easa, N. F. (2020). Factors antecedent to career development success: Insights from a decade of research. *International Journal of Career Studies*.

- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Rala, T., & Faeni, D. P. (2025). Studi empiris pengaruh pengembangan karir, pendanaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sinergi*, 2(9). <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i9.1681>
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Wicaksono, M. H., & Soeling, P. D. (2022). Upaya untuk mengurangi niat berhenti kerja melalui komitmen organisasi dan pengembangan karier. *TANPA AKHIR*, 5(1). <https://doi.org/10.54783/eternity.v5i1.210>