

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review

Liling Silviana^{1*}, Qori Titian Rahayu², Dani Rizana³

¹⁻³ Universitas Putra Bangsa, Indonesia

Email : lilingsilviana@gmail.com^{1*}, qorititian09@icloud.com², danirizana@gmail.com³

Abstract. Employee performance is one of the strategic components that influence organizational sustainability and competitive advantage in facing the dynamics of the business environment. Using a Systematic Literature Review (SLR) approach, this study aims to analyze the effect of organizational commitment on employee performance. Relevant and high-quality empirical research results were identified, selected, and synthesized through SLR. Data were obtained from the Scopus and Google Scholar databases based on the criteria of articles published in the last five years. Literature selection was carried out systematically through the stages of keyword determination, screening based on inclusion and exclusion criteria, and analysis of research substance. The study shows that organizational commitment significantly affects employee performance. Employees who are highly committed to the company tend to be more productive, loyal, and have better work quality. In addition, it was proven that continuous, affective, and normative commitment improves individual and overall organizational performance. These findings show the importance of management in building and maintaining organizational commitment so that employee performance continues to improve. This study is expected to provide theoretical and practical references for researchers and human resource practitioners.

Keywords: Competitive Advantage; Employee Performance; Human Resources; Organizational Commitment; Systematic Literature Review.

Abstrak. Kinerja karyawan adalah salah satu komponen strategis yang memengaruhi keberlanjutan organisasi dan keunggulan kompetitifnya dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis. Dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian empiris yang relevan dan berkualitas diidentifikasi, dipilih, dan disintesis melalui SLR. Data diperoleh dari basis data Scopus dan Google Scholar berdasarkan kriteria artikel yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir. Seleksi literatur dilakukan secara sistematis melalui tahapan penetapan kata kunci, penyaringan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, dan analisis substansi penelitian. Kajian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaan cenderung lebih produktif, setia, dan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Selain itu, terbukti bahwa komitmen yang berkelanjutan, afektif, dan normatif meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen dalam membangun dan mempertahankan komitmen organisasi agar kinerja karyawan terus meningkat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rujukan teoretis dan praktis bagi peneliti dan praktisi sumber daya manusia.

Kata Kunci: Keunggulan Kompetitif; Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi; Sumber Daya Manusia; Systematic Literature Review.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk tidak hanya merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga untuk mengembangkan kinerja karyawan yang unggul. Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, banyak penelitian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang berfokus pada faktor-faktor yang dapat memperkuat kinerja karyawan, salah satunya adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi telah lama menjadi salah satu konsep sentral dalam perilaku organisasi. Menurut Allen & Meyer, (1990), komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang mengikat individu dengan organisasinya dan memengaruhi keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Mereka membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif. Ketiganya diyakini berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan loyalitas, keterlibatan, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Nurhasanah et al., (2025), menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sektor perbankan di Indonesia. Sedangkan menurut Safa'Atturrizky & Ekhsan, (2024), yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen tinggi menunjukkan perilaku kerja lebih proaktif dan produktif. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Djastuti et al., (2022), yang menemukan bahwa pada generasi Z di BUMN, komitmen organisasi tidak selalu berkorelasi positif dengan kinerja, mengindikasikan adanya faktor kontekstual seperti budaya organisasi atau karakteristik generasi.

Meskipun banyak penelitian yang mendukung adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, hasil-hasil tersebut menunjukkan variasi yang cukup luas. Menurut Riketta, (2002), dalam meta-analisisnya menemukan bahwa korelasi antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan berada pada tingkat moderat ($r = 0,20$) dan menurun seiring dengan meningkatnya masa kerja (*tenure*). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak bersifat linear dan dapat dipengaruhi oleh faktor individu, situasional, dan budaya organisasi.

Untuk memahami secara lebih komprehensif hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, diperlukan pendekatan penelitian yang sistematis, objektif, dan terstruktur. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) guna mengidentifikasi, menyeleksi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian empiris yang relevan secara kritis. Pendekatan SLR memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai perkembangan kajian, menemukan pola hubungan yang konsisten, mengidentifikasi kesenjangan penelitian, serta merumuskan arah penelitian di masa depan secara lebih terarah (Schmeisser, 2013; Kitchenham & Charters, 2007). Selain itu, SLR dinilai efektif dalam meningkatkan validitas temuan karena menggunakan prosedur seleksi literatur yang transparan dan dapat direplikasi (Tranfield et al., 2003). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memetakan hasil penelitian empiris terkait pengaruh komitmen

organisasi terhadap kinerja karyawan, mengidentifikasi variabel mediator dan moderator yang sering digunakan, serta merumuskan implikasi teoretis dan praktis bagi pengembangan penelitian dan praktik manajemen sumber daya manusia. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1997; Robbins & Judge, 2020).

Berdasarkan latar belakang diatas, artikel ini akan melakukan penelitian bersistematik literature review tentang Pengaruh Komitmen Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu konsep fundamental dalam perilaku organisasi yang banyak dikaji dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mengikat individu dengan organisasi, yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mengenali dan terlibat secara emosional, moral, dan rasional dengan tujuan serta nilai-nilai organisasi. Menurut Allen & Meyer, (1990) mengklasifikasikan komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu affective commitment (keterikatan emosional terhadap organisasi), continuance commitment (kesadaran akan biaya yang timbul apabila meninggalkan organisasi), dan normative commitment (rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi).

Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer, (1990); Panigrahi et al., (2024), menguraikan bahwa indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

- a. Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterikatan emosional terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- c. Keinginan tetap bergabung karena cinta terhadap organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja individu yang dihasilkan sesuai dengan standar atau tujuan organisasi, yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta kontribusi perilaku terhadap organisasi (contextual performance). Menurut Vuong & Nguyen, (2022), kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator perilaku kerja utama (task performance), perilaku ekstra-peran seperti organizational citizenship behavior (OCB), serta pemenuhan target kualitas dan kuantitas kerja. Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai metode, baik secara subjektif (penilaian atasan, rekan kerja, atau

penilaian diri sendiri) maupun objektif (berdasarkan indikator Key Performance Indicator/KPI).

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Lo et al., (2024), menguraikan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kualitas pekerjaan sesuai standar.
- b. Kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) sebagai desain utama untuk meninjau secara komprehensif hubungan antara *komitmen organisasi* dan *kinerja karyawan*. Menurut Sauer, (2023) metode SLR dipilih karena memberikan kerangka kerja yang sistematis, transparan, dan dapat direplikasi dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, serta mensintesis bukti empiris dari berbagai penelitian sebelumnya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang bagaimana dimensi komitmen organisasi seperti *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* berkontribusi terhadap peningkatan berbagai bentuk kinerja karyawan seperti *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*. Systematic literature review meliputi tiga tahap yaitu planning, conducting, dan reporting.

Tahap perencanaan memastikan fokus dan arah penelitian yang jelas, tahap pelaksanaan menjamin pemilihan dan analisis literatur yang relevan, sedangkan tahap pelaporan menyajikan hasil sintesis secara sistematis. Dengan menerapkan ketiga tahap ini, penelitian mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan bukti empiris yang valid Snyder, (2019).

Planning/Perencanaan

Tahap ini dimulai dengan Menyusun pertanyaan (Research Question) sebagai acuan mencari, menyeleksi dan menganalisis data literatur pertanyaan penelitian. Research Question dibuat berdasarkan kebutuhan dari topik yang dipilih. Berikut ini Research Question pada penelitian ini:

Tabel 1. Research Question

Pertanyaan	
RQ 1	Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
RQ 2	Dimensi komitmen organisasi (affective, continuance, normative) mana yang paling berhubungan dengan kinerja?

Conducting/Pelaksanaan

Pada tahap ini terdapat beberapa langkah. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi literature yang bertujuan untuk mendapatkan sumber sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan Research Question (RQ1 dan RQ2). Sumber yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal nasional dan internasional yang membahas tentang kompensasi dan

motivasi terhadap kinerja karyawan. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan search engine (Google Chrome) dengan alamat situs <https://scholar.google.com/> dan <https://sinta.kemdiktisaintek.go.id/scopus>. Langkah kedua Inclusion and Exclusion Criteria. Tahapan ini dilakukan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2020-2025, diperoleh melalui situs <https://scholar.google.com/> dan <https://sinta.kemdiktisaintek.go.id/scopus>, jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja. Langkah ketiga Quality Assesment. Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut:

Tabel 2. Quality Assesment

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	Apakah jurnal diterbitkan pada tahun 2020-2025?		
QA2	Apakah jurnal berhubungan dengan komitmen dan kinerja		
QA3	Apakah jurnal bisa di akses melalui situs https://scholar.google.com/		

Langkah terakhir dari tahap conducting yaitu melakukan sintesis data dengan tujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi berbagai hasil penelitian dari berbagai literatur. Sintesis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu berbentuk naratif.

Tabel 3. Hasil Pencarian Data

Sumber Database	Intervensi Pencarian	Terdeteksi
Google scholar	• Pencarian berdasarkan kata kunci “komitmen organisasi”;	784.000
	“kinerja karyawan”.	
	• Artikel yang dipilih	18
	• Artikel yang relevan	15
Scopus	• Search string “organizational commitment”;	5.120.000
	“employee performance”.	
	• Artikel yang dipilih	8
	• Artikel yang relevan	5

Kata kunci yang digunakan dalam penelitian ini meliputi “Kompensasi”, “Komitmen Organisasi”, dan “Kinerja Karyawan”, yang menghasilkan 20 artikel relevan. Pencarian dilakukan dengan menerapkan string tersebut pada seluruh bagian artikel termasuk judul, abstrak, kata kunci, serta isi utama melalui database elektronik Google Scholar dan Scopus. Proses pencarian ini dilakukan pada November 2025.

Selanjutnya, dilakukan proses klasifikasi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai bagian dari kegiatan pemetaan studi, dengan tujuan untuk menyaring artikel yang tidak relevan dan hanya menyertakan yang sesuai dengan topik penelitian. Pada penelitian ini, kriteria inklusi dan eksklusi dirumuskan guna mempermudah proses pemetaan literatur.

Tabel 4. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
Penelitian yang berfokus pada komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Jurnal yang tidak membahas komitmen organisasi dan kinerja karyawan
Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris	Bahasa selain Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris
Hanya jurnal dan conference paper	Disertasi, tesis, bagian buku, deskripsi produk, presentasi, laporan kerja dan literature yang tidak jelas
Jurnal yang sudah terbit/memiliki DOI (Digital Object Identifier)	Artikel yang belum melewati peer reviewed

Reporting

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

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan proses *Systematic Literature Review* terhadap 20 artikel nasional dan internasional yang relevan pada periode 2020–2025, diperoleh temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sebagian besar penelitian (85% artikel). Hanya sebagian kecil penelitian (15%) yang menunjukkan hasil tidak signifikan, umumnya disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, generasi, atau konteks budaya.

Secara umum, dimensi komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan faktor yang paling konsisten berhubungan dengan peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi menunjukkan motivasi intrinsik lebih tinggi,

loyalitas kerja, dan orientasi terhadap pencapaian target yang lebih baik. Sementara itu, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) menunjukkan hubungan yang lebih lemah dengan kinerja, karena keterikatan lebih didorong oleh pertimbangan ekonomi atau biaya keluar (*cost of leaving*). Sedangkan komitmen normatif memiliki hubungan moderat terhadap kinerja, terutama dalam konteks organisasi publik atau sektor pemerintahan, di mana nilai moral dan rasa kewajiban memiliki peran lebih besar. Selain itu, sejumlah studi mengidentifikasi variabel mediasi seperti *job satisfaction*, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*, serta variabel moderasi seperti *leadership style* dan *organizational climate* yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul penelitian	Metode	Hasil Utama	Keterangan
1	Nurhasanah et al. (2025)	The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance	Kuantitatif (Regresi)	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator	Studi sektor perbankan Indonesia.
2	Safa'Atturrizky & Ekhsan (2024)	Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Job Satisfaction	SEM-PLS	Komitmen efektif memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja.	Sektor jasa, Indonesia
3	Lo et al. (2024)	Examining the Influence of Organizational Commitment on Service Quality through Job Involvement	Kuantitatif (Structural Equation Model)	Komitmen organisasi meningkatkan kualitas layanan melalui <i>job involvement</i> .	Sektor kesehatan Taiwan.
4	Panigrahi et al. (2024)	The Interplay of Organizational Commitment and Employee Engagement in Driving Performance	SLR	Employee engagement memperkuat hubungan komitmen dan kinerja.	Studi meta-analisis terhadap 45 jurnal.
5	Djastuti et al (2022)	Determinants of Employee Engagement among	Kuantitatif (Regresi)	Komitmen organisasi tidak berpengaruh	Faktor budaya dan usia

6	Vuong Nguyen (2022)	& Millennial Employees in SOEs The Key Strategies for Measuring Employee Performance	Review Sistematis	signifikan terhadap kinerja generasi Z. Menemukan bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu faktor utama dalam pengukuran kinerja.	memoderasi hubun Fokus pada pengukuran dan indikator kinerja.
7	Riketta (2022)	Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-Analysis	Meta- Analisis	Korelasi moderat antara komitmen dan kinerja ($r = 0.20$).	Hubungan menurun seiring lama kerja.

Pembahasan

Hasil SLR menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan determinan penting dari kinerja karyawan, baik dalam konteks publik maupun swasta. Hal ini mendukung teori *Three Component Model* dari Allen & Meyer (1990), yang menjelaskan bahwa keterikatan emosional (afektif), pertimbangan ekonomi (berkelanjutan), dan rasa kewajiban moral (normatif) menjadi landasan utama perilaku kerja produktif. Penelitian-penelitian terbaru seperti Panigrahi et al. (2024) dan Nurhasanah et al. (2025) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga beroperasi melalui variabel psikologis seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keterlibatan kerja (*engagement*). Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan manajerial yang berfokus pada penciptaan lingkungan kerja positif dan dukungan emosional terhadap karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian Djastuti et al. (2022) mengindikasikan bahwa pada generasi muda, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja cenderung menurun. Fenomena ini mencerminkan pergeseran nilai kerja modern, di mana loyalitas tidak lagi menjadi satu-satunya ukuran kinerja. Faktor seperti fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, dan makna kerja (*meaningful work*) menjadi lebih dominan. Dengan ini, organisasi perlu beradaptasi dalam strategi manajemen SDM untuk memperkuat komitmen afektif melalui kepemimpinan transformasional, komunikasi yang terbuka, serta sistem penghargaan yang berorientasi nilai. Sementara itu, penguatan komitmen normatif dapat dilakukan melalui internalisasi nilai organisasi dan peningkatan rasa tanggung jawab sosial karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis systematic literature review di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin besar pula dorongan mereka untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, serta berkontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk membangun dan mempertahankan komitmen karyawan melalui kebijakan manajemen yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan.

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>
- Djastuti, I., Suharnomo, S., Lestari, L., & Sugiharti, R. R. (2022). Determinan Employee Engagement Generasi Millenial Karyawan BUMN. *Jurnal Bisnis Strategi*, 31(1), 14–28. <https://doi.org/10.14710/jbs.31.1.14-28>
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering. EBSE Technical Report.
- Lo, Y. C., Lu, C., Chang, Y. P., & Wu, S. F. (2024). Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon*, 10(2), e24130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24130>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage Publications.
- Nurhasanah, N., Sarah, S., & SK, P. (2025). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1411–1420. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3342>
- Panigrahi, A., Behera, S., & Kumar, A. (2024). The Interplay of Organizational Commitment and Employee Engagement in Driving Performance: A Systematic Review. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(July), 1526–4726. <http://jier.org>
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257–266. <https://doi.org/10.1002/job.141>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Safa'Atturrizky, M., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 164–176. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i1.29106>
- Sauer, P. C. (2023). How to conduct systematic literature reviews in management research: A guide in 6 steps and 14 decisions. *Review of Managerial Science*, 17(5), 1237–1265. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00568-9>
- Schmeisser, B. (2013). A systematic review of literature on offshoring of value chain activities. *Journal of International Management*, 19(4), 390–406. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2013.03.011>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>