ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan hubungan industrial dan pelatihan kerja sebagai variabel mediasi, pada pegawai bagian produksi PT Indospring Tbk. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada adanya fenomena penurunan kinerja operasional perusahaan, meskipun strategi peningkatan SDM seperti pemberian bonus, pelatihan kerja, dan program hubungan industrial telah dilaksanakan secara konsisten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 130 responden yang dipilih secara purposive dari total populasi 1.892 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode analisis jalur (path analysis) untuk melihat hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hubungan industrial, dan pelatihan kerja. Hubungan industrial dan pelatihan kerja secara individual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penting lainnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja menjadi mediator yang kuat dalam memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, sementara hubungan industrial berperan sebagai mediator tetapi dengan kekuatan yang lebih lemah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kualitas hubungan industrial dan efektivitas pelatihan kerja. Oleh karena itu, perbaikan berkelanjutan pada aspek hubungan kerja dan strategi pengembangan SDM sangat krusial dalam menjaga dan meningkatkan performa karyawan di sektor manufaktur.

Kata kunci: komitmen organisasi, hubungan industrial, pelatihan kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational commitment on employee performance, with industrial relations and job training as mediating variables, focusing on production employees at PT Indospring Tbk. The research is motivated by the decline in operational performance within the company, despite consistent implementation of human resource development strategies such as monthly bonuses, job training programs, and industrial relations initiatives. A quantitative approach was employed using a survey method involving 130 purposively selected respondents from a total population of 1,892 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis to examine both direct and indirect relationships between variables. The results show that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, industrial relations, and job training. Both industrial relations and job training individually have a positive and significant impact on employee performance. A key finding reveals that job training serves as a strong mediator in enhancing the effect of organizational commitment on performance, whereas industrial relations act as a mediator with relatively weaker influence. The study concludes that strong organizational commitment not only has a direct impact on employee performance but also indirectly influences performance through improvements in industrial relations quality and training effectiveness. Therefore, continuous improvements in workplace relationships and human resource development strategies are essential to sustain and enhance employee performance in the manufacturing sector.

Keywords: *organizational commitment, industrial relations, job training, employee performance.*