

Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Training* dalam Meningkatkan *Job Performance* melalui *Job Satisfaction* Pada Sektor Manufaktur

Mutiara Ayu Humairoh^{1✉}, Muniroh², Gilang Pratama Hafidz³, Pawenary⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Esa Unggul

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational commitment* dan *training* terhadap *job performance* karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada perusahaan sektor industri manufaktur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 170 responden. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *job performance*. *Organizational commitment* dan *training* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* serta *job performance*. Selain itu, *job satisfaction* berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh *organizational commitment* dan *training* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks industri manufaktur, peningkatan kinerja yang berkelanjutan memerlukan strategi terpadu melalui penguatan komitmen organisasi dan optimalisasi program pelatihan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara konsisten.

Kata Kunci: Organizational Commitment, Training, Job Satisfaction, Job performance

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational commitment and training on employee job performance with job satisfaction as a mediating variable in a manufacturing industry company. This study used a quantitative approach with a purposive sampling technique on all 170 employees. Data were analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that job satisfaction is the most dominant variable in influencing job performance. Organizational commitment and training were proven to have a positive and significant effect on job satisfaction and job performance. In addition, job satisfaction acts as a mediator that strengthens the influence of organizational commitment and training on improving employee performance. These findings confirm that in the context of the manufacturing industry, sustainable performance improvement requires an integrated strategy through strengthening organizational commitment and optimizing training programs that can consistently increase employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Commitment, Training, Job Satisfaction, Job performance

Copyright (c) 2026 **Mutiara Ayu Humairoh**

✉ Corresponding author :

Email Address : mutiarayuu17@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Keunggulan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan yang dimiliki. *Job performance* mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi serta mencapai target yang telah ditetapkan (Lina, 2024; Locke & Latham, 2002). Kinerja juga dipandang sebagai bentuk kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Tera *et al.*, 2025). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama dalam pengelolaan SDM, khususnya pada sektor industri manufaktur yang menuntut produktivitas tinggi, ketepatan waktu, dan kualitas kerja yang konsisten.

Fenomena empiris pada sektor industri manufaktur menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dalam tiga tahun terakhir. Nilai kinerja pada tahun 2022 sebesar 69,73 meningkat menjadi 72,65 pada tahun 2023, namun kembali menurun menjadi 70,25 pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja belum berlangsung secara stabil dan berkelanjutan. Dalam konteks manufaktur, ketidakkonsistenan kinerja dapat berdampak langsung pada pencapaian target produksi, kualitas output, serta daya saing perusahaan (Omari *et al.*, 2024). Penurunan tersebut menunjukkan adanya faktor internal organisasi yang perlu dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan komitmen dan pengembangan kompetensi karyawan (Budiono, 2024).

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja adalah *organizational commitment*. *Organizational commitment* menggambarkan keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Meyer & Allen, 1991). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaannya (Deressa *et al.*, 2022). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *job performance* (Guner *et al.*, 2023; Nabhan & Munajat, 2023). Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi fondasi penting dalam menciptakan kinerja yang stabil.

Selain komitmen organisasi, *training* juga berperan strategis dalam meningkatkan kualitas SDM. Berdasarkan Human Capital Theory, pelatihan merupakan investasi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Carnahan *et al.*, 2010). Pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta perilaku kerja yang relevan dengan kebutuhan organisasi (Matolic *et al.*, 2023). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa *training* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *job performance* (Omari *et al.*, 2024; Rumman *et al.*, 2020). Dalam industri manufaktur yang menuntut ketelitian dan keterampilan teknis tinggi, pelatihan menjadi faktor krusial untuk menjaga konsistensi kualitas kerja.

Di sisi lain, hubungan antara *organizational commitment*, *training*, dan *job performance* tidak selalu bersifat langsung. *Job satisfaction* berperan sebagai kondisi psikologis yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. *Job satisfaction* merupakan keadaan emosional positif yang muncul dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya (Zhang *et al.*, 2024). Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan produktif (Ateeq *et al.*, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance* (Gazi *et al.*, 2022; Wardiansyah *et al.*, 2024). Selain itu, *job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh *organizational commitment* dan *training* terhadap *job performance* (Assyahidah *et al.*, 2024; Loan, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mekanisme penting dalam memperkuat hubungan antara faktor organisasi dengan kinerja karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah menguji hubungan antara *organizational commitment*, *training*, *job satisfaction*, dan *job performance*, sebagian besar studi sebelumnya menganalisis variabel tersebut secara parsial atau terbatas pada sektor jasa dan instansi pemerintah (Loan, 2020; Nurhasanah *et al.*, 2025). Penelitian yang mengintegrasikan keempat

variabel tersebut secara simultan dalam satu model struktural, khususnya pada sektor manufaktur, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik industri manufaktur yang berorientasi pada target produksi dan standar kualitas tinggi memerlukan pendekatan manajemen SDM yang komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational commitment* dan *training* terhadap *job performance* melalui peran mediasi *job satisfaction* pada karyawan sektor industri manufaktur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait model integratif yang menghubungkan komitmen organisasi, pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja dalam konteks manufaktur. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi penguatan komitmen organisasi, optimalisasi program pelatihan, serta peningkatan kepuasan kerja guna mencapai kinerja yang berkelanjutan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Untuk artikel yang nantinya diterbitkan pada YUME : Journal of Management, aturan rinci format artikel mengikuti ketentuan format artikel pada YUME : Journal of Management tersebut. Format artikel di dalam template ini merupakan format umum yang disepakati untuk YUME : Journal of Management, yang menjadi gaya selingkung dari YUME : Journal of Management.

Template untuk format artikel ini dibuat dalam MS Word, dan selanjutnya disimpan dalam format doc atau docx. File *template* format artikel ini dan dapat diunduh di laman YUME : Journal of Management.

Template ini memungkinkan penulis artikel untuk menyiapkan artikel sesuai dengan aturan secara relatif cepat dan akurat, terutama untuk kebutuhan artikel elektronik yang diunggah ke dalam YUME : Journal of Management.

Batang tubuh teks menggunakan font: Book Antique 11, regular, spasi 1.before 0 pt, after 0 pt)

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini berguna untuk menganalisis keterhubungan antara *organizational commitment*, *training*, *job satisfaction*, dan *job performance* pada karyawan di sektor industri manufaktur. Data yang sudah diperoleh dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hal ini selaras dengan pendekatan yang direkomendasikan oleh (Hair *et al.*, 2024).

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang telah divalidasi pada penelitian sebelumnya. *Organizational commitment* diukur melalui tiga dimensi yang diadaptasi dari Meyer & Allen (1991) dan Uygur *et al.* (2023). *Training* dinilai melalui dimensi yang merujuk

pada Matolic *et al.* (2023). *Job satisfaction* diukur dengan dimensi *structural aspects*, *function*, dan *interpersonal relationship* yang diadaptasi dari Licandro *et al.* (2025). Sementara itu, *job performance* diukur menggunakan dimensi *job quality*, *job quantity* dan *job time* yang merujuk pada Peterson & Plowman (1953) dan Nanan & Chaiprasit (2018). Setiap konstruk diukur menggunakan skala Likert 4 poin, dengan pilihan respons mulai dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (4) sesuai dengan konsep skala likert yang dikembangkan oleh (Chang, 1994).

Lokasi penelitian dilaksanakan di sektor industri manufaktur yang berada di wilayah Cikarang, Kabupaten Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif pada SEKTOR INDUSTRI MANUFAKTUR. Peneliti mengadopsi teknik *purposive sampling* untuk pengambilan sampel dengan kriteria responden dalam penelitian ini ditetapkan sebagai karyawan aktif di Perusahaan tersebut yang memiliki masa kerja minimal 6 bulan serta berusia minimal 20 tahun. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 170 responden. Penentuan jumlah sampel minimum mengacu pada pedoman Hair *et al.* (2011), yaitu setidaknya lima hingga sepuluh kali jumlah indikator penelitian.

Sebelum pengumpulan data utama, dilakukan pretest terhadap 35 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Analisis pretest mengacu pada nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Data dinyatakan valid secara konstruk apabila nilai KMO dan MSA > 0,50. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* (CA) dengan kriteria CA $\geq$ 0,70.

Tahapan analisis diawali dengan evaluasi outer model yang mencakup pengujian validitas serta reliabilitas konstruk. Validitas konvergen dinyatakan terpenuhi bilamana nilai *loading factor* > 0,70 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50. Validitas diskriminan dievaluasi melalui kriteria *Fornell-Larcker*, dengan ketentuan akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi antar konstruk (Fornell & Larcker, 1981; Hair *et al.*, 2014). Reliabilitas konstruk dianggap memadai bilamana nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* masing-masing melebihi 0,70

Setelah model pengukuran memenuhi kriteria, analisis dilanjutkan pada inner model dengan mengevaluasi nilai *R-square*. Pengujian pengaruh antarvariabel dilakukan melalui prosedur *bootstrapping*, di mana hubungan dinyatakan signifikan bilamana nilai *t-statistic* > 1,96 atau *p-value* < 0,05. Pengujian model fit dilakukan dengan mengacu pada nilai SRMR, di mana suatu model dinyatakan memiliki kecocokan yang baik apabila nilai SRMR berada di bawah 0,1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

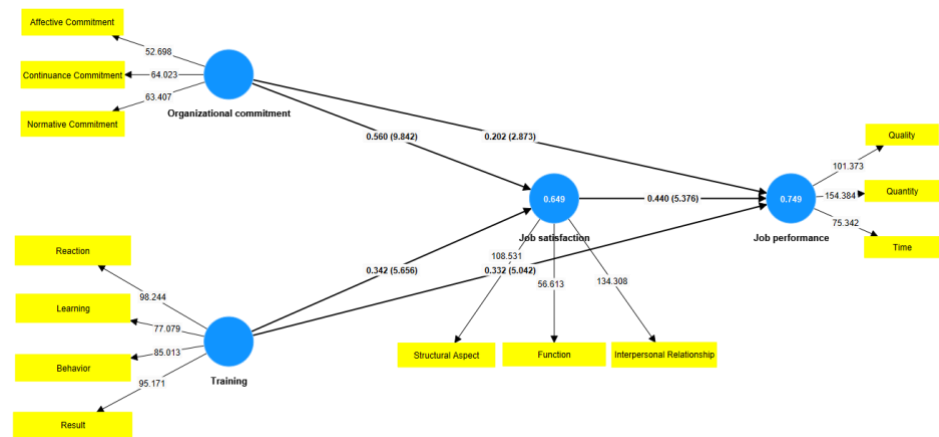
1. Hasil

Penelitian ini melibatkan 170 responden yang merupakan karyawan aktif di SEKTOR INDUSTRI MANUFAKTUR. Berdasarkan karakteristik demografi, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 63,5%, yang mencerminkan karakteristik umum industri manufaktur yang didominasi tenaga kerja laki-laki. Dari segi usia, kelompok terbesar berada pada rentang 25–35 tahun sebesar 44,1%, diikuti usia 36–45 tahun sebesar 32,9%. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 6–10 tahun sebesar 38,8%, menunjukkan bahwa data diperoleh dari karyawan yang telah memiliki pengalaman dan pemahaman terhadap sistem kerja perusahaan.

Pada tahap evaluasi model pengukuran (*outer model*), seluruh indikator menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0,70, yang menandakan validitas konvergen terpenuhi. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing konstruk juga berada di atas 0,50, yaitu *organizational commitment* sebesar 0,842, *training* sebesar 0,815, *job satisfaction* sebesar 0,876, dan *job performance* sebesar 0,889. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians indikatornya.

Uji validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Sebagai contoh, nilai akar kuadrat AVE untuk *job performance* sebesar 0,943, yang lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan *organizational commitment*, *training*, maupun *job*

satisfaction. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel dalam model memiliki karakteristik yang unik dan tidak terjadi tumpang tindih antar konstruk.



Gambar 2. Path Diagram T-Value

Evaluasi model struktural (inner model) menunjukkan bahwa nilai *R-square adjusted* untuk *job satisfaction* sebesar 0,512, yang berarti 51,2% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *organizational commitment* dan *training*. Sementara itu, nilai *R-square adjusted* untuk *job performance* sebesar 0,683, yang mengindikasikan bahwa 68,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *organizational commitment*, *training*, dan *job satisfaction*. Berdasarkan kriteria Hair *et al.* (2024), nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat hingga kuat, sehingga model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample (O)	T-Statistic s	P-Value	Keterangan
H1	<i>Organizational commitment</i> → <i>Job satisfaction</i>	0.560	9.842	0.000	H1 Diterima
H2	<i>Training</i> → <i>Job satisfaction</i>	0.342	5.656	0.000	H2 Diterima
H3	<i>Organizational commitment</i> → <i>Job performance</i>	0.202	2.873	0.004	H3 Diterima
H4	<i>Training</i> → <i>Job performance</i>	0.332	5.042	0.000	H4 Diterima
H5	<i>Job satisfaction</i> → <i>Job performance</i>	0.440	5.376	0.000	H5 Diterima
H6	<i>Organizational commitment</i> → <i>Job satisfaction</i> → <i>Job performance</i>	0.246	4.562	0.000	H6 Diterima
H7	<i>Training</i> → <i>Job satisfaction</i> → <i>Job performance</i>	0.151	4.346	0.000	H7 Diterima

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung menunjukkan bahwa seluruh hipotesis (H1–H5) diterima dengan nilai *p-value* < 0,05. *Organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dengan koefisien jalur sebesar 0,560. *Training* juga berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* sebesar 0,342. Terhadap *job performance*, *organizational commitment*

memiliki pengaruh sebesar 0,202, sedangkan *training* sebesar 0,332. Sementara itu, *job satisfaction* menunjukkan pengaruh langsung paling kuat terhadap *job performance* dengan koefisien sebesar 0,440.

Terakhir, hasil pengujian efek mediasi mengonfirmasi bahwa *job satisfaction* berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara *organizational commitment* dan *training* terhadap *job performance*. Pengaruh tidak langsung *organizational commitment* terhadap *job performance* melalui *job satisfaction* sebesar 0,246 (T-statistic > 1,96), sedangkan pengaruh tidak langsung *training* terhadap *job performance* sebesar 0,151 (T-statistic > 1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh komitmen dan pelatihan, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Pembahasan

Penelitian ini membuktikan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan pada sektor industri manufaktur. Komitmen organisasi yang kuat mampu membangun keterikatan emosional, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa menjadi bagian penting dari organisasi cenderung menyelaraskan tujuan pribadinya dengan tujuan perusahaan, sehingga muncul kebanggaan dan kenyamanan dalam bekerja. Hasil ini memperkuat temuan Kandemir (2025) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, *training* juga menjadi faktor strategis dalam membentuk *job satisfaction* di lingkungan industri manufaktur. Pelatihan yang relevan dan terstruktur tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri serta kesiapan kerja karyawan. Dalam sektor manufaktur yang menuntut ketelitian dan keterampilan spesifik, peningkatan kemampuan melalui pelatihan memberikan rasa aman dalam menjalankan tugas. Fenomena ini mendukung temuan Mampuru *et al.* (2024) yang menegaskan bahwa pelatihan yang efektif mampu menciptakan kenyamanan kerja sekaligus meningkatkan kepuasan karyawan.

Signifikansi pengaruh *organizational commitment* dan *training* terhadap *job performance* juga terkonfirmasi secara empiris dalam penelitian ini. Komitmen organisasi membentuk dedikasi dan tanggung jawab kerja yang tinggi, sementara pelatihan meningkatkan efisiensi serta kualitas hasil kerja. Namun demikian, *job satisfaction* menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap *job performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural dan teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis karyawan. Temuan ini sejalan dengan Gazi *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor utama dalam meningkatkan performa individu.

Penelitian ini juga berhasil mengisi kekosongan (*research gap*) terkait fluktuasi kinerja pada sektor industri manufaktur. Melalui analisis struktural, terungkap bahwa *job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *organizational commitment* dan *training* terhadap *job performance*. Artinya, ketidakkonsistenan kinerja yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir dapat diminimalkan melalui penguatan kepuasan kerja sebagai mekanisme perantara. Temuan ini mengonfirmasi studi Assyahidah *et al.* (2024) serta (Loan, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mentransformasikan kebijakan organisasi menjadi capaian kinerja nyata.

Keunikan penelitian ini terletak pada konteks industri manufaktur yang memiliki karakteristik pekerjaan teknis dan berorientasi pada target produksi. Mayoritas responden berada pada usia produktif dengan masa kerja yang relatif stabil, yang menunjukkan tingkat pemahaman mendalam terhadap dinamika organisasi. Karakteristik ini memberikan perspektif bahwa bagi karyawan manufaktur, kombinasi antara keterikatan emosional

terhadap organisasi dan dukungan pengembangan kompetensi melalui pelatihan menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas hasil kerja.

Efek mediasi *job satisfaction* yang ditemukan menegaskan bahwa variabel ini merupakan elemen penghubung yang esensial. Tanpa tingkat kepuasan kerja yang memadai, pengaruh positif dari *organizational commitment* dan *training* berpotensi tidak tersalurkan secara optimal terhadap *job performance*. Temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa dalam konteks industri manufaktur yang menuntut produktivitas tinggi, aspek psikologis berupa kepuasan kerja tetap menjadi penggerak utama dalam memastikan kinerja yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan di sektor manufaktur, perusahaan harus mengintegrasikan strategi penguatan *organizational commitment* dan efektivitas *training* dengan upaya peningkatan *job satisfaction* sebagai fondasi utama dalam mendorong *job performance*. Temuan ini juga memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa dalam konteks industri manufaktur, kepuasan kerja merupakan mekanisme kunci yang menghubungkan komitmen organisasi dan pelatihan dengan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi *job performance* karyawan pada sektor industri manufaktur di sektor industri manufaktur. Temuan utama menunjukkan bahwa *organizational commitment* dan *training* secara signifikan meningkatkan *job satisfaction*, yang pada akhirnya mentransformasikan pengaruh tersebut menjadi peningkatan kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang tercermin melalui keterikatan emosional dan loyalitas karyawan, serta pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan kerja, terbukti menjadi fondasi penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang kuat berperan sebagai mekanisme kunci dalam mendorong perilaku kerja produktif dan menjaga stabilitas kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan manufaktur disarankan untuk memperkuat strategi pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan *organizational commitment* dan optimalisasi program *training* yang berkelanjutan. Manajemen perlu membangun lingkungan kerja yang mampu meningkatkan rasa memiliki, keterlibatan emosional, serta kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan teknis dan perkembangan teknologi industri perlu diprioritaskan guna meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja karyawan. Upaya terpadu dalam mengelola komitmen organisasi, pelatihan, dan kepuasan kerja diharapkan mampu menciptakan stabilitas kinerja yang lebih konsisten dan produktif di sektor manufaktur.

Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti *work engagement*, *employee well-being*, atau *leadership style* guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penggunaan desain longitudinal juga direkomendasikan untuk melihat dinamika hubungan antar variabel dalam jangka waktu yang lebih panjang, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai stabilitas kinerja di sektor manufaktur.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan objek yang hanya berfokus pada satu perusahaan manufaktur, sehingga tingkat generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Selain itu, penggunaan kuesioner berbasis self-report berpotensi menimbulkan bias persepsi responden. Model penelitian ini juga hanya mencakup empat variabel utama, sehingga masih terdapat kemungkinan faktor eksternal lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja karyawan namun belum dianalisis dalam penelitian ini.

Referensi :

- Assyahidah, N., Purwidiyanti, W., & Fitriati, A. (2024). *The Role of Job Satisfaction as Mediation on the Influence of Work Life Balance and Training on Job Performance*. 24(6), 92–106. <https://doi.org/10.9734/AJEBA/2024/v24i61345>
- Ateeq, A., Alzoraiki, M., Milhem, M., & Al-Absy, M. (2023). Impact of employee loyalty on job performance: Mediating role of job satisfaction on the example of Zain company, Bahrain. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 470–481. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.44](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.44)
- Budiono, A. (2024). Job Performance Influenced by leadership and Training: Job satisfaction and organizational commitment as mediator Variables. *Folia Oeconomica Stetinensia*, 24(2), 20–40. <https://doi.org/10.2478/fofi-2024-0015>
- Carnahan, S., Agarwal, R., & Campbell, B. (2010). The Effect of Firm Compensation Structures on the Mobility and Entrepreneurship of Extreme Performers. *Business*, 920(October), 1–43. <https://doi.org/10.1002/smj>
- Chang, L. (1994). A Psychometric Evaluation of 4-Point and Likert-Type Scales in Relation to Reliability and Validity. *Applied Psychological Measurement*, 18, 205–215.
- Deressa, B., Adugna, K., Bezane, B., Jabessa, M., Wayessa, G., Kebede, A., Tefera, G., & Demissie, Y. (2022). The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Justice Among Health Care Workers in Ethiopian Jimma Zone Public Health Facilities. *Journal of Healthcare Leadership*, 14(February), 5–16. <https://doi.org/10.2147/JHL.S345528>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement*. XVIII(February), 39–50.
- Gazi, A. I., Islam, A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh. *Sustainability*, 1–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su142114156>
- Guner, B., Kibaroglu, G. G., & Basim, H. N. (2023). The Role of Job Crafting and Job Engagement in The Effect of Organizational Commitment on Job Performance. *Ege Akademik Bakis*. <https://doi.org/10.21121/eab.1124376>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 37–41. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Sharma, P. N., Ringle, C. M., & Lienggaard, B. D. (2024). *The shortcomings of equal weights estimation and the composite equivalence index in PLS-SEM*. January 2026. <https://doi.org/10.1108/EJM-04-2023-0307>
- Kandemir, A. (2025). The mediating function of organizational commitment in the relationship between teachers' job satisfaction and principals' empowering leadership. *Acta Psychologica*, 260(October), 105715. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105715>
- Licandro, O., Severino-gonzález, P., Ortigueira-sánchez, L., Veas-gonzález, I., & Rebolledo-aburto, G. (2025). Job Satisfaction as a Factor That Moderates the Relationship Between Internal Social Responsibility and Organizational Commitment: A Structural Equation Analysis. *Sustainability*, 1–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su17188091>

- Lina. (2024). The moderating role of intrinsic religiosity in the relationship of stressors and job performance: Evidence from Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(1\).2024.22](https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.22)
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation - A 35-year odyssey*. October 2002. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.57.9.705>
- Mampuru, M. P., Mokoena, B. A., & Isabirye, A. K. (2024). Training and development impact on job satisfaction, loyalty and retention among academics. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2420>
- Matolic, T., Jurakic, D., Jurakic, Z. G., Marsic, T., & Pedisic, Z. (2023). Development and validation of the Educational Course Assessment ToolLkit (Educatool) – a 12-item questionnaire for evaluation of training and learning programmes. *Frontiers in Education*, December, 1–9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1314584>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 108–135. https://doi.org/10.1057/9780230501997_5
- Nabhan, F., & Munajat, M. (2023). The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance. *Cogent Business and Management*, 10(2), 1–14. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819>
- Nanan, K., & Chaiprasit, K. (2018). *Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale*. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- 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>
- Omari, C., Kofi, H., & Gyimah, P. (2024). Training practices and job performance in public universities: leveraging on self-efficacy and organizational politics. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2328309>
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. https://doi.org/https://books.google.co.id/books/about/Business_Organization_and_Management.html?id=hsBAAAAIAAJ&redir_esc=y
- Rumman, A. A., Al-Abbadi, L., & Alshawabkeh, R. (2020). The impact of human resource development practices on employee engagement and performance in Jordanian family restaurants. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 130–140. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.12](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.12)
- Tera, T., Amentie, C., & Nemera, G. (2025). Effects of Job Resource on Job Performance with the Mediating Role of Job Satisfaction and Employee Engagement: Empirical Evidence from Public Sector Organizations in Ethiopia. *African Journal of Business and Economic Research*, 20(2), 525–550. <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2025/v20n2a24>
- Uygur, G., Gunaltay, A., & Rudnak, I. (2023). Job satisfaction and organizational commitment in Syrian refugee textile enterprises : A case study from Turkey. *Problems and Perspectives in Management*. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.02](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.02)
- Wardiansyah, R. D., Khusniyah Indrawati, N., & Tri Kurniawati, D. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job

satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(1), 220–231. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>

Zhang, X., Zhou, J., Chen, F., Yang, J., Jiang, Z., & De Jesus, D. H. (2024). Frontline Nurses' Job Satisfaction and Missed Nursing Care in a COVID-19 Dedicated Hospital in China: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/5918935>