

## INTISARI

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi sebuah perusahaan dalam menjalankan seluruh kegiatan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja yang optimal dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai target produktivitas yang ditetapkan. Kinerja yang optimal dapat muncul karena dorongan faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Objek dalam penelitian ini adalah PT Braling Wisnu Satriya yang terletak di kota Purbalingga. Subjek yang dipilih yaitu karyawan dalam bagian produksi melalui *purposive sampling*, dan teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji regresi sederhana dan berganda, diperoleh hasil Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai signifikan yang diperoleh  $0,055 > 0,050$ . Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karena di peroleh nilai signifikan  $0,000 < 0,050$ . Kemudian Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja hasil tersebut terlihat dari nilai signifikan yang diperoleh  $0,040 < 0,050$ . Dari hasil tersebut dilakukan uji analisis jalur dan didapat nilai pengaruh langsung sebesar 0,209 yang artinya lebih besar dari total pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,173. Kemudian dilakukan uji sobel untuk menguatkan hasil, diperoleh nilai sebesar 0,928 ( $t$  hitung)  $< 1.664$  ( $t$  tabel). Sehingga disimpulkan Komitmen Organisasional bukan Variabel Intervening dari Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional, kinerja

## ABSTRACT

*Human resources are key to a company in run all activities. Each company rightly optimal performance of human resources that they have, to help to achieve the target of company productivity set. Optimal performance can emerge because he was inspired by factors influencing, as the quality of worklife, commitment organizational. This study aims to to analyze the influence of the quality of worklife of the performance with the commitment organizational as variable intervening. Objects in this research is PT Braling Wisnu Satriya in the city of Purbalingga. The subject of selected namely an employee of production through purposive sampling method, and techniques of the data analysis used is the path analysis.*

*Based on the results of the analysis using a simple and multiple regression test, the results of the Quality of Work Life have no effect on Performance. This is evidenced by the results of significant values obtained  $0.055 > 0.050$ . The quality of work life has an effect on organizational commitment because it has a significant value of  $0,000 < 0,050$ . Then Organizational Commitment affects the performance of the results seen from the significant value obtained  $0.040 < 0.050$ . From these results a path analysis test was carried out and the direct effect value was obtained at 0.209, which means that it was greater than the total indirect effect of 0.173. Then the sobel test is performed to strengthen the results, obtained a value of 0.928 ( $t$  count)  $< 1.664$  ( $t$  table). So it was concluded that Organizational Commitment is not an Intervening Variable of the Effect of Quality of Work Life on Performance.*

*Keyword: quality of work life, commitment organizational, performance*