

ABSTRAK

Komitmen organisasi serta lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja sosial akan berkaitan langsung dengan pekerja. Salah satu aspek yang diharapkan sebagai hasil dari bekerja merupakan kualitas hidup kerja karyawan. Dari hasil beberapa wawancara, menunjukkan bahwa para pekerja menginginkan rasa aman di lingkungan kerja mereka dan juga kepuasan dari hasil kerja mereka. Perlakuan organisasi ataupun nilai insentif yang didapat oleh pekerja yang umum dijadikan sebagai indikator kepuasan para pekerja dalam mencapai kualitas hidup karyawan. Selain itu, kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan. Sebab, kinerja karyawan ini pada dasarnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan tidak terkecuali bagi para pekerja di lingkungan UKM. Penelitian ini dilakukan pada UKM Aluminium di kawasan Bantul, dimana pada UKM ini rata-rata memiliki jumlah karyawan di atas 10. Variabel yang digunakan pada penelitian ini meliputi komitmen organisasi yang memiliki 3 sub-variabel, kinerja karyawan dengan 4 sub-variabel, serta lingkungan kerja non fisik dengan 7 sub-variabel. Hasil perhitungan yang didapat dengan menggunakan AMOSH 22.0 bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas hidup kerja karyawan dengan nilai p -value sebesar 0.021. Kinerja karyawan dengan nilai p -value sebesar 0.034 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kualitas hidup kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai p -value sebesar 0.000, dimana hal ini menguatkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang terbesar terhadap kualitas hidup kerja karyawan UKM Aluminium di Bantul

Kata kunci : *Kualitas hidup kerja karyawan, Lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Organizational commitment and work environment, especially social work environment will be directly related to the workers. One aspect that is expected as a result is quality work life of employee. From the results of several interviews, showed that workers wants to feel safe in their work environment and the satisfaction from their work. Organizational behavior or incentives values earned by workers commonly used as indicators of employee satisfaction in achieving the quality work life of employees. In addition, a good performance is certainly a hope for all companies and institutions which hiring employees. Therefore, the employee's performance is basically able to improve the company performance was no exception for workers in the SME environment. Research was conducted on aluminum SMEs in the area of Bantul, where SMEs have an average number of employees above 10. Variables used in this study include the commitment of the organization, who has 3 sub-variables, employee performance with 4 sub-variables, as well as non-physical work environment with 7 sub-variables. The calculation result obtained by using AMOS 22.0. Organizational commitment has a positive influence on the quality of life of employees with a p-value of 0.021. employee performance with a p-value of 0.034 indicates a positive effect on the quality of life of employees. Meanwhile, non-physical work environment has a p-value of 0.000, which corroborates that non-physical work environment has the greatest impact on quality of life of employees of SMEs Aluminum in Bantul

Keyword: *Quality work life, non-physical work environment, organizational commitment, employee performance.*

