

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PARKING
BUSINESS DI PT. ANGKASA PURA SOLUSI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

**OLEH
RAHMAT GUNAWAN
17.860.0315**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN *PARKING
BUSINESS* DI PT. ANGKASA PURA SOLUSI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

**OLEH
RAHMAT GUNAWAN
17.860.0315**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN *PARKING BUSINESS* DI PT. ANGKASA PURA SOLUSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
Rahmat Gunawan
17.860.0315

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 4 Oktober 2021

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Azhar Aziz, S.Psi, MA)

Sekretaris

(Findy Suri, S.Psi, M.Si)

Pembimbing

(Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si)

Penguji Tanu

(Nurmaid Irawani Siregar, M.Psi, Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal 4 Oktober 2021

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Gunawan

NPM : 17.860.0315

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 04 Oktober 2021



Rahmat Gunawan

17.860.0315

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

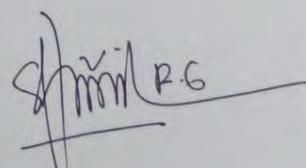
Nama : Rahmat Gunawan
NPM : 17.860.0315
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan *Employee Engagement* pada Karyawan *Parking Business* di PT. Angkasa Pura Solusi. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 04 Oktober 2021

Yang menyatakan



(Rahmat Gunawan)

MOTTO

“If you want something, you should fight for it”

“Tidak ada yang sia-sia di dunia ini”

“Lebih baik capek, lelah, dan stress sekarang dalam menuntut ilmu daripada menyesal di kemudian hari”

“Not everyone likes you, but that’s okay, It’s none of your business”

“Life Must Go On”

ABSTRAK

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN *PARKING BUSINESS* DI PT. ANGKASA PURA SOLUSI

OLEH

RAHMAT GUNAWAN

17.860.0315

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja non fisik dengan *Employee Engagement* pada karyawan *parking business* PT. Angkasa Pura Solusi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 33 orang dan sampel sebanyak 33 orang, peneliti menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *Employee Engagement* dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) yang memiliki nilai 0.850 dengan p atau signifikansinya $0.000 < 0.050$, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik dengan *Employee Engagement* diterima. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0.722, hal ini setara dengan 72.2%, artinya adalah bahwa lingkungan kerja non fisik pada perusahaan tersebut berkontribusi sebesar 72.2% terhadap *Employee Engagement* pada karyawan *parking business* PT. Angkasa Pura Solusi. Lingkungan kerja non fisik dan *Employee Engagement* pada karyawan *parking business* tergolong tinggi, disebabkan oleh nilai mean empiric lebih besar dari nilai mean hipotetik.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, *Employee Engagement*, Karyawan

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT IN EMPLOYEES PARKING BUSINESS AT PT. ANGKASA PURA SOLUSI

BY

RAHMAT GUNAWAN

17.860.0315

The purpose of this study was to determine the relationship between non-physical work environment and Employee Engagement on employees of the parking business of PT. Angkasa Pura Solusi. This research method using quantitative methods. The population of this study was 33 people and a sample of 33 people. Researchers used a total sampling technique. The results showed that there was a significant positive relationship between the non-physical work environment and Employee Engagement seen from the coefficient (R_{xy}) which has a value of 0.850 with p or a significance of $0.000 < 0.050$, meaning that the hypothesis states that there is a positive and significant relationship between non-physical work environments. with Employee Engagement accepted. Likewise with the coefficient value reflected (R^2) which has a value of 0.722, this is equivalent to 72.2%, meaning that the non-physical work environment at the company contributes 72.2% to Employee Engagement at the parking business employees of PT. Angkasa Pura Solusi. The non-physical work environment and Employee Engagement of the parking business employees are classified as high, because the mean empiric value is greater than the hypothetical mean value.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Employee Engagement, Employees

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan *Employee Engagement* pada karyawan *parking business* di PT. Angkasa Pura Solusi”. Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Medan, 04 Oktober 2021

Rahmat Gunawan
17.860.0315

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan *Employee Engagement* pada Karyawan *Parking Business* Di PT. Angkasa Pura Solusi"

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dikungan moril dan membimbing penulis dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadila, M.Psi, Psikolog selaku dekan fakultas psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku ketua sidang peneliti, terima kasih bapak atas masukan yang telah bapak berikan.
5. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Si selaku sekretaris peneliti, terima kasih ibu atas masukan yang telah ibu berikan.
6. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang ibu berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung, dan terima kasih juga buat ibu atas motivasi dan supportnya kepada peneliti.

7. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, M.Psi, Psikolog selaku dosen penguji tamu peneliti, terima kasih ibu atas masukkan-masukkan yang ibu berikan.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, terima kasih atas masukan-masukan yang bapak berikan.
9. Bapak dan ibu Dosen beserta staff Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sudah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada kami pada saat proses perkuliahan.
10. Pimpinan PT. Angkasa Pura Solusi kantor cabang Bandara Internasional Kualanamu Deliserdang yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di kantor PT. Angkasa Pura Solusi
11. Karyawan parking business PT. Angkasa Pura Solusi cabang Bandara Internasional Kualanamu Deliserdang yang sudah menjadi responden peneliti.
12. Kedua orangtua peneliti yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
13. Kakak penulis Retno Arfahni, S.Pd dan abang ipar Syahru Romadona, S.H yang sudah memberi motivasi dan *support* kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi ini.
14. Sahabat-sahabat penulis Fatahillah, S.H, Dita Cahya Pratiwi, Amd dan Dhea Novratena Pelawi, S.T.P yang sudah memberikan dukungan moril kepada penulis dalam peneliti skripsi ini
15. Sahabat-sahabatku Nasib Tarihoran, M. Ahlun Fajar Cibro, Bambang Kurniawan, Anna Putri Aulia, Sri Lestari, Winda Triniat Harefa, Nadilla

Syaputri, Aldaega Yusni Damanik, Fadilla Anwar, dan Silvia Septiani dalam KELUARGA BAHAGIA TERTUNDA yang sudah memberikan semangat dan dukungan terhadap peneliti selama proses penulisan skripsi ini, dan semangat juga buat kalian semua.

16. Terima kasih juga buat teman-teman anak bimbingan ibu Babby Hasmayni atas *support* yang kalian berikan, semangat buat kita semua semoga kita bisa lulus bersamaan, aamiin.

17. Terima kasih buat teman seperjuangan sepenanggungan Anna Putri Aulia dan Sindy Syafira Ginting yang selalu mendengarkan curhatan penulis, yang saling memberikan semangat dan dukungan, terima kasih teman-teman, semoga lancer mengerjakan skripsinya dan bisa lulus sama-sama, aamiin..

18. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan penulis mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2017, semoga kita semua sukses di masa yang akan datang.

Penulis memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 04 Oktober 2021

Rahmat Gunawan
17.860.0315

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Rahmat Gunawan
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 05 Maret 1998
Alamat : Jln. Bromo No. 30 Medan
Kode Pos : 20228
Nomor Ponsel : 0822-7278-4441
E-mail : rahgunnn53@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara) 2017 - 2021
2. SMA Angkasa Lanud Soewondo (Medan, Sumatera Utara) 2013 – 2016
3. SMP Negeri 4 Medan (Medan, Sumatera Utara) 2010 – 2013
4. SD Swasta Al-Ittihadiyah (Medan, Sumatera Utara) 2004 – 2010

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xv
BAB I - PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
C. Batasan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
D. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
E. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
F. Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Manfaat Teoritis.....	Error! Bookmark not defined.
2. Manfaat Praktis	Error! Bookmark not defined.
BAB II - TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
A. Karyawan	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2. Peran dan Tanggungjawab Karyawan	Error! Bookmark not defined.
B. <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*..... **Error!**
Bookmark not defined.



3. Aspek-aspek <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
4. Tingkatan <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
5. Ciri-ciri <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
C. Lingkungan Kerja Non Fisik	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	Error! Bookmark not defined.
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	Error! Bookmark not defined.
3. Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Error! Bookmark not defined.
4. Macam-macam Lingkungan Kerja Non Fisik	Error! Bookmark not defined.
D. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
E. Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
F. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III - METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Identifikasi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
1. <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik	Error! Bookmark not defined.
C. Populasi dan Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Populasi	Error! Bookmark not defined.
2. Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Teknik Pengambilan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
1. Skala <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
2. Skala Lingkungan Kerja Non Fisik	Error! Bookmark not defined.
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Validitas Alat Ukur	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
G. Prosedur Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Tahap Persiapan	Error! Bookmark not defined.
2. Tahap Pelaksanaan	Error! Bookmark not defined.
3. Tahap Pengolahan Data	Error! Bookmark not defined.

H. Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Linearitas	Error! Bookmark not defined.
BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ...	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran subjek penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Orientasi kancha dan persiapan penelitian..	Error! Bookmark not defined.
1. Orientasi kancha	Error! Bookmark not defined.
2. Persiapan penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Pelaksanaan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Hasil uji validitas dan reliabilitas skala <i>employee engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
2. Hasil uji validitas dan reliabilitas skala Lingkungan Kerja Non Fisik	Error! Bookmark not defined.
D. Analisis data dan hasil penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
E. Uji asumsi	Error! Bookmark not defined.
1. Uji normalitas	Error! Bookmark not defined.
2. Uji linearitas.....	Error! Bookmark not defined.
F. Hasil analisis Korelasional.....	Error! Bookmark not defined.
G. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik	Error! Bookmark not defined.
1. Mean Hipotetik	Error! Bookmark not defined.
2. Mean empirik.....	Error! Bookmark not defined.
H. Kriteria	Error! Bookmark not defined.
I. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....Error! Bookmark not defined.

Gambar 2. Kurva normal variabel lingkungan kerja non fisik.....Error!
Bookmark not defined.

Gambar 3. Kurva normal variabel *Employee Engagement*Error! Bookmark not
defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebaran skala *employee engagement* .Error! Bookmark not defined.

Tabel 2. Penyebaran skala lingkungan kerja non fisikError! Bookmark not defined.

Tabel 3. Skala *employee engagement* setelah uji validitas ..Error! Bookmark not defined.

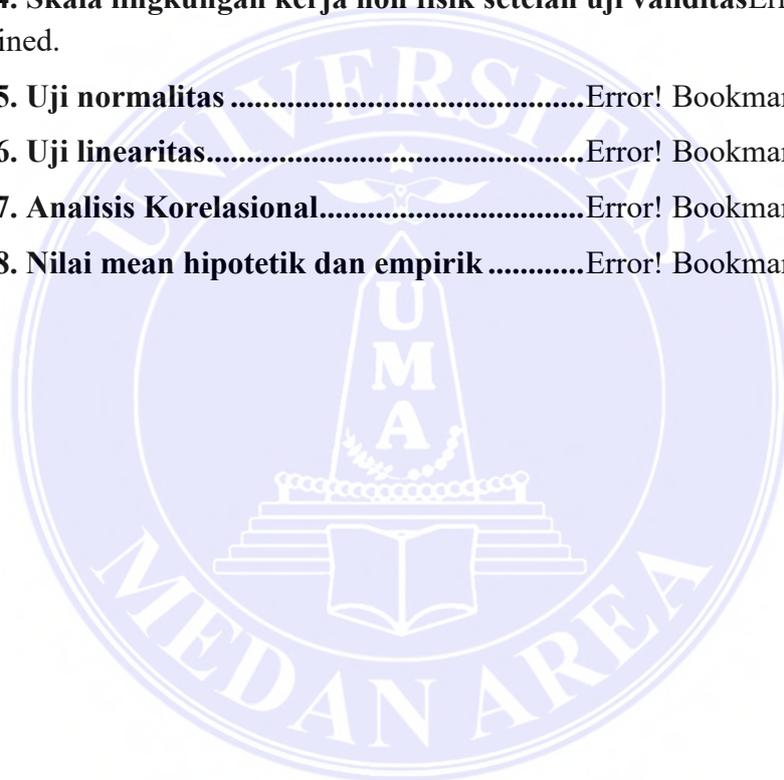
Tabel 4. Skala lingkungan kerja non fisik setelah uji validitasError! Bookmark not defined.

Tabel 5. Uji normalitasError! Bookmark not defined.

Tabel 6. Uji linearitas.....Error! Bookmark not defined.

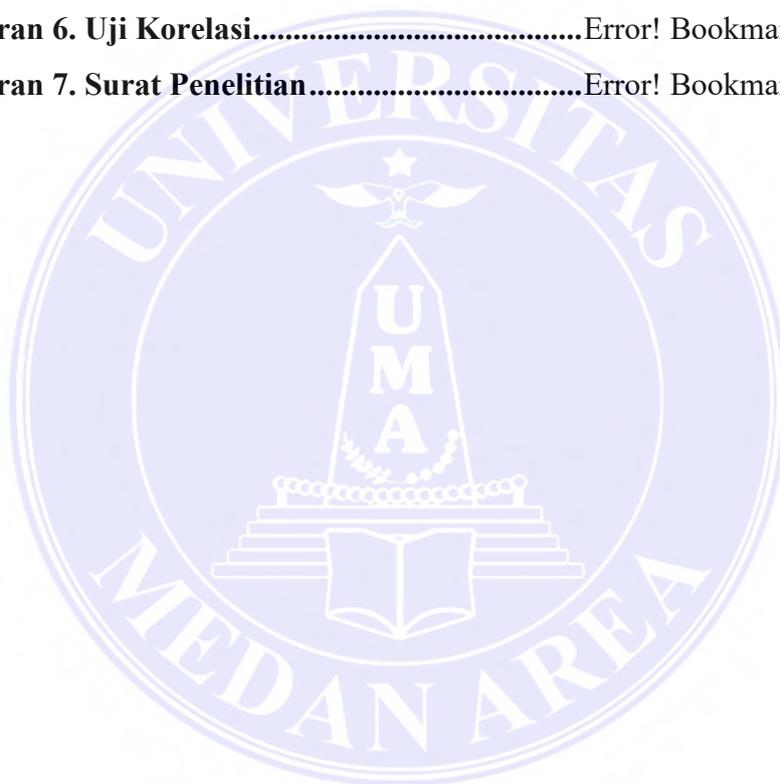
Tabel 7. Analisis Korelasional.....Error! Bookmark not defined.

Tabel 8. Nilai mean hipotetik dan empirikError! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2. Skala Alat Ukur	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4. Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5. Uji Linearitas	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6. Uji Korelasi	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 7. Surat Penelitian	Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia sendiri perkembangan dalam dunia industri sudah berkembang sangat pesat. Salah satunya perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan bandar udara. Setiap perusahaan sudah berlomba-lomba agar memiliki karyawan yang kompeten, produktif dan mampu membangun perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan bagian terpenting untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja dengan perusahaan.

PT. Angkasa Pura Solusi merupakan anak perusahaan dari PT. Angkasa Pura II (Persero). Usaha bisnis yang semula terbatas pada Konsultasi Bandara, IT dan Saphire, APS kemudian meningkat ke berbagai bisnis lainnya, di antaranya TIK, *lounge*, periklanan, layanan penanganan kargo, *car-park*, manajemen *property*, pelatihan dan dukungan dan penerbangan keamanan. Penambahan usaha bisnis tersebut mempengaruhi baik perubahan dalam organisasi maupun peningkatan sumber daya manusia.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan bandara, yang salah satu usaha bisnisnya layanan parkir bandara PT. Angkasa Pura Solusi harus memiliki karyawan yang kompeten karena karyawan-karyawan tersebut memberikan layanan langsung kepada calon penumpang bandara yang hendak menggunakan lahan parkir. Karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki komitmen yang kuat kepada perusahaan, dan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan maupun tujuan perusahaan akan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Kontribusi tersebut dinamakan *Employee engagement* .

Employee engagement adalah ketertarikan anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka, dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Albrecht, 2010). Selain itu, pendapat lain mengungkapkan bahwa *employee engagement* adalah keterikatan kerja karyawan yang secara penuh melibatkan diri pada pekerjaan, bertanggungjawab dan mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda dan menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya (Tritch, 2003).

Seorang karyawan dikatakan memiliki *employee engagement* yang baik jika karyawan tersebut ingin terus berusaha berkembang, mengasah kemampuan dan mengembangkan perusahaan tempat bekerja, tapi harus selalu diimbangi dengan usaha yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, seperti memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap saling

menghargai dan saling membantu diantara rekan kerja (Muliawan, Perizade & Cahyadi, 2017).

Tidak hanya berdampak pada loyalitas yang tinggi, *employee engagement* juga dapat memberikan perubahan bagi perusahaan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan melalui dedikasi, semangat dan keterlibatan kerja. Setiap karyawan harus memiliki karakter kerja tersebut agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, efisien, lebih produktif atau bahkan mampu meminimalisir kesalahan agar dapat memperbesar keuntungan perusahaan dengan memperkecil perpindahan dan tingkat *turnover* karyawan (Kusendi & Ispurwanto, 2017).

Karyawan dengan *employee engagement* yang tinggi, akan fokus dalam melakukan pekerjaan yang banyak melibatkan proses mental dan fisik demi menciptakan hubungan emosional yang baik antara karyawan dengan pekerjaan. *engagement* dalam arti sebagai karakteristik psikologis seperti: Kognisi dan emosi dan perilaku, termasuk kasus motivasi yang diterapkan konsep seperti pekerjaan kepuasan dan komitmen organisasi terpisah dari mereka (Meswantri & Awaludin, 2018)

Menurut Gruman dan Saks, (2011) seorang karyawan yang sudah mencapai *engagement* yang tinggi berarti sudah memenuhi keempat ciri-ciri *employee engagement*, yaitu *persistence* (ketekunan), *proactivity* (proaktif), *role expansion* (perluasan peran kerja), *adaptability* (adaptif).

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku karyawan yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja akan membuat pilihan-pilihan berdasarkan prinsip serta nilai-nilai atau pengalaman pada saat bekerja, bukan berdasarkan suasana hati dan keadaan sekitarnya.

Selain hal di atas, *role expansion* (perluasan peran kerja) harus dimiliki karyawan. Ketika sedang bekerja, perilaku *role expansion* akan mempermudah karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, terkhusus pada pekerjaan yang bersifat pekerjaan team. Hal tersebut akan sangat diperlukan ketika karyawan sudah mampu beradaptasi dengan pekerjaan. Perilaku adaptif mengharuskan karyawan menerima perubahan, termasuk penyesuaian organisasi yang berkelanjutan dengan lingkungannya, juga perbaikan proses internal yang berkesinambungan.

Kasus yang terjadi di lapangan merupakan kasus yang dapat merugikan perusahaan. Kejadian tersebut terjadi pada tahun 2017 dimana salah satu ban mobil yang parkir di bandara hilang beserta velg nya, dikutip dari Metro 24 jam (3/2). Selain itu, Purba (2017) memberitakan ditahun yang sama kehilangan sepeda motor juga terjadi di bandara, tepatnya pada bulan agustus, dikutip dari Tribun Medan (3/8). Terlihat bahwa pada karyawan *parking business*, karyawan yang bekerja di area parkir masih kurang bertanggungjawab pada saat bekerja, perilaku yang terlihat pada saat jam kerja karyawan fokus dengan *smartphone* mereka bukannya patroli untuk mengawasi kendaraan-kendaraan yang ada di area parkir bandara.

Perilaku ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan parker business PT. Angkasa Pura Solusi yang identitasnya diinisialkan x, seperti berikut:

“kalau kerja di APS ini ya, setelah apel itu karyawan-karyawannya ya kembali ketempat masing-masing, ada yang di pintu masuk bandara, ada yang dipintu keluar, di pos kendaraan roda dua dan mobil. Setelah itu ya kalau dibagian parkir ya bukan pintu masuk atau keluar sering fokus pada smartphone daripada monitor pekerjaan, kalau untuk patroli malas sih, karna kalau mau patrol itu harus menggunakan kendaraan pribadi, jadi sayang aja bensin motor. Tapi yang di pintu masuk maupun pintu keluar bandara ya sering juga menggunakan smartphone, apalagi sekarang udh pakai system e-money, jadi mereka gak susah-susah kembaliin uang konsumen” (wawancara interpersonal, pada tanggal 13 Juli 2020 pukul 09.00 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, karyawan *parking business* PT. Angkasa Pura Solusi (APS) masih cenderung melakukan aktivitas-aktivitas yang mengganggu pekerjaan mereka. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa karyawan APS kurang memiliki aspek absorpsi, karena karyawan kurang berkonsentrasi dan minat dalam bekerja. Tak jarang karyawan area parkir hanya duduk-duduk saja di pos tanpa adanya patroli. Selain kurangnya aspek absorpsi, karyawan parking bandara juga tidak menunjukkan karyawan yang memiliki *employee engagement*, karena karyawan parkir bandara tidak gigih dalam bekerja dan kurang memiliki sikap *proactivity* (proaktif) dan *adaptability* sesuai dengan ciri-ciri *employee engagement*.

Salah satu faktor yang membuat karyawan *engagement* atau tidak adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang turut memberikan pengaruh kepada karyawan

dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana yang dirasakan oleh karyawan di dalam organisasi yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan kerja maupun pimpinan (Antony, 2018).

Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja khususnya pada lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan yang baik antar sesama karyawan, maka dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dalam lingkungan kerja diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja (Subekti, 2018).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman sehingga membuat karyawan semakin peduli terhadap perusahaan. Kepedulian karyawan tersebut bisa dilihat dengan cara meningkatnya kinerja karyawan, tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan (Thesiasari, 2019).

Pernyataan di atas didukung dengan penelitian Restuhadi & Sembiring (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement*, yang artinya loyalitas dan rasa puas karyawan dalam bekerja mampu membuat karyawan *engagement* dengan perusahaan.

Namun berbeda dengan fenomena dilapangan, lingkungan kerja karyawan di area *parking business* khususnya lingkungan kerja non fisiknya kurang baik, ada beberapa karyawan sering memberi perintah kepada karyawan yang lain seakan-akan seperti bos padahal memiliki status yang sama, adanya perilaku yang membuat perselisihan antara karyawan, seperti pada saat istirahat karyawan harus bergantian

karena pos penjagaan parkir tidak boleh kosong, namun beberapa karyawan masih mementingkan diri sendiri dengan menambah jam istirahat, padahal rekan kerja yang lain juga butuh istirahat. Hal tersebut dapat membuat kurang harmonisnya hubungan antara karyawan di area *parking business* PT. Angkasa Pura Solusi.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Angkasa Pura Solusi yang identitasnya diinisialkan x sebagai berikut:

“jadi, kalau kerja disini itu harus tahan banting, ada yang merasa dirinya kayak punya jabatan padalan sama, malasnya itu kalau dia sudah nyuruh-nyuruh, belum lagi jika ada kasus, ada aja itu yang jadi penggibus, pokoknya macam-macam lah karyawan disini, jumpa sama orang yang gak mau tau, cueknya mintak ampun, belum lagi kalau jam istirahat pos kan gak boleh kosong, jadi kalau makan itu harus gentian, datang dia lama dia balek ke pos adu mulutlah jadinya. Intinya ya kuat-kuatin mental lah kalo kerja disini” (wawancara interpersonal, pada tanggal 13 Juli 2020 Pukul 09.00 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, karyawan APS cenderung memiliki loyalitas yang rendah dalam lingkungan kerja, karena karyawan APS masih sering melakukan hal-hal yang sebenarnya tidak perlu dilakukan, seperti masih tidak peduli dengan rekan kerja, masih memikirkan diri sendiri.

Menurut Wursanto (dalam Astuti & Dewi, 2019) karyawan dapat merasakan lingkungan kerja non fisik melalui hubungan karyawan dengan rekan kerja. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, kenyamanan yang dirasakan dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dikarenakan adanya rasa aman dan

nyaman dalam bekerja, yang membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti terkait *employee engagement* karyawan PT. Angkasa Pura Solusi dengan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebasnya. Peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar hubungan lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* karyawan di PT. Angkasa Pura Solusi. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan *Employee Engagement* pada Karyawan *Parking Business* di PT. Angkasa Pura Solusi.

Dengan dilakukannya penelitian ini barangkali bisa memberikan informasi terkait hubungan antara lingkungan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan area parkir di bandara kualanamu, agar karyawan area parkir bandara bisa lebih *engagement* lagi terhadap perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah terkait *employee engagement* pada karyawan *parking business* di PT. Angkasa Pura Solusi sebagai berikut karyawan yang bekerja di area parkir bandara pada waktu jam kerja masih ada yang fokus dengan *smartphone*, memperpanjang waktu istirahat yang sudah diberikan dan masih kurang tanggungjawab dalam bekerja seperti masih ada rasa malas untuk berpatroli di area parkir bandara.

Salah satu faktor yang membuat karyawan *parking business* kurang *engagement* dalam bekerja yaitu lingkungan kerja non fisik, karena masih kurang harmonisnya hubungan yang terjadi antara karyawan ditandainya dengan adanya karyawan yang masih mementingkan dirinya sendiri, yang menyebabkan terjadinya adu argument, adanya karyawan yang merasa seperti bos yang selalu memberikan perintah terhadap rekan kerjanya, perilaku tersebut pada akhirnya membuat karyawan kurang nyaman untuk bekerja.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini terletak pada masalah lingkungan kerja yang bersifat non fisik serta *employee engagement* pada karyawan *parking business* di PT. Angkasa Pura Solusi di Bandara Internasional Kualanamu Deli Serdang dengan karakteristik sampel yaitu, merupakan karyawan PT. Angkasa Pura Solusi dan bekerja di wilayah *parking business*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, adapun rumusan salah dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* pada karyawan *parking business* di PT Angkasa Pura Solusi ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* pada karyawan *parking business* di PT. Angkasa Pura Solusi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara umum bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi. Dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Manfaat dari penelitian ini untuk karyawan, untuk menambah pengetahuan terkait lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement*, agar para karyawan dapat bekerja dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta menjadi lebih engagement kepada perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* pada karyawan, agar pihak perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan dan membuat karyawan menjadi lebih *engagement*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Hasibuan (2009) juga menambahkan jika karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Sedangkan menurut Subri (2002) karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Karyawan merupakan pekerja nonmanager (*nonmanagerial employees*). Karyawan memiliki serangkaian tugas yang harus dilakukan sesuai dengan uraian jabatan (*job description*) yang telah ditentukan oleh perusahaan (Solihin, 2014).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan individu yang sudah memasuki usia kerja dan akan diberikan upah untuk menjalankan tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan *job description* yang diberikan perusahaan.

2. Peran dan Tanggungjawab Karyawan

Terdapat beberapa peran dan tanggungjawab yang harus dijalankan sebagai karyawan menurut (Wiguna, 2020), sabagai berikut:

- a. Menjaga Stabilitas Kerja. Menjaga stabilitas kerja adalah sebuah tantangan. Pengurangan dan peningkatan produktivitas karyawan merupakan tahap tertentu yang berkelanjutan untuk memastikan kelangsungan bisnis dalam suatu perusahaan. Karyawan harus mampu menghadapi berbagai tantangan untuk mempertahankan stabilitas kerja. Seperti tidak memperpanjang periode istirahat dan menggunakan periode istirahat dengan bijak.
- b. Mematuhi aturan yang ditetapkan. Setiap perusahaan biasanya mempunyai aturan sendiri yang harus dipatuhi semua karyawan. Misalnya, tiba tepat waktu, mengenakan pakaian kerja yang sopan dan rapi atau pakaian kerja sehingga perusahaan atau kantor dapat memakai atau menggunakan pakaian kerja.
- c. Menjaga dan menjalin komunikasi yang baik. Karyawan harus pandai memelihara dan membangun komunikasi antara mereka dan bos mereka, karyawan dan pelanggan. Komunikasi yang baik yang dapat dilakukan oleh karyawan adalah komunikasi internal dan eksternal yang tujuannya adalah untuk memperkuat hubungan demi kepentingan keberlanjutan perusahaan dan untuk mengembangkan hubungan bagi karyawan itu sendiri.
- d. Menghormati banyak orang. Seorang karyawan harus mengharagai dan menghormati bos, kolega dan pelanggannya. Menghormati kolega adalah

bentuk apresiasi karena menjadi mitra yang dapat diundang untuk bekerja sama dengan baik.

- e. Memberi Peringatan. Berikan peringatan dan ambil langkah bijak jika Anda mencurigai adanya pelanggaran hukum, pedoman dan Kode Etik yang terdapat dalam perusahaan.
- f. Menjaga Privasi. Karyawan memiliki andil yang sangat besar dalam suatu perusahaan, termasuk menjaga kerahasiaan perusahaan seperti informasi atau data yang tersimpan di perusahaan.
- g. Menjaga nama baik perusahaan. Seorang karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan. Bagaimanapun kondisi kinerja, perusahaan atau sikap manajer atau karyawan tidak boleh mengungkapkan hal ini. Terutama bagi orang yang bukan bagian dari perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa peran dari seorang karyawan adalah untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab dan mematuhi segala aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan demi menjaga nama baik perusahaan.

B. *Employee Engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement adalah keadaan positif karyawan yang memuaskan, terkait pekerjaan dan pikiran yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan tanggungjawab. Keadaan tersebut mengacu kepada afektif-kognitif yang mengarah pada kegigihan karyawan tanpa mengesampingkan objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu (Schaufeli dalam Turner, 2020).

Sedangkan menurut Federman (2009) *employee engagement* diartikan sebagai sejauh mana karyawan memiliki komitmen pada suatu organisasi dan dampak dari komitmen tersebut. Pengertian lain dikemukakan oleh Handoyo & Setiawan (2017) *engagement* sebagai keterikatan karyawan yang mengarah kepada keadaan psikologis dimana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam mencapai keberhasilan perusahaan dan melakukan tugas melebihi standar persyaratan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Employee engagement adalah tanggungjawab emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. tanggungjawab emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse dalam Joushan et al., 2015)

Employee engagement merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa memiliki andil dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang telah ditentukan. *Employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan dampak perubahan pada karyawan, tim, dan perusahaan (Carpenter & Wyman dalam Ramadhan & Sembiring, 2017)

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah keadaan psikologis karyawan yang mana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. *Employee*

engagement ada karyawan ditandai dengan adanya semangat, antusias pada karyawan dalam bekerja dan mencapai tujuannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Employee engagement dipengaruhi 5 faktor yang dikemukakan oleh (Anitha, 2014), yaitu, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan teamwork.

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Nitisemito dalam Susanto et al., 2016)

- 1) Lingkungan Kerja Fisik. Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berfungsi untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik lebih mengarah kepada peralatan kantor, ataunya ergonomi ruangan.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Norianggono et al., 2014).

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kriteria utama kedua yang diidentifikasi sebagai faktor fundamental menginformasikan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan yang efektif adalah tingkat tinggi, multidimensi membangun terdiri dari kesadaran diri, pemrosesan informasi yang seimbang, relasional transparansi, dan standar moral yang diinternalisasi.

c. Kompensasi

Kompensasi atau remunerasi adalah atribut yang sangat diperlukan karyawan agar karyawan termotivasi untuk mencapai lebih banyak dan lebih fokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi. Kompensasi terdiri dari imbalan finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kombinasi pembayaran, bonus, dan keuangan lainnya hadiah serta hadiah non-finansial seperti liburan ekstra dan skema kupon.

d. Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan karier adalah faktor penting lainnya yang harus ada dalam mempertimbangkan proses melibatkan karyawan, karena membantu karyawan untuk lebih berkonsentrasi pada pekerjaan. Pelatihan meningkatkan akurasi layanan, dengan demikian akan berdampak pada keterikatan (Paradise dalam Anitha, 2014).

e. *Teamwork*

Teamwork merupakan lambungan gagasan dari satu orang ke orang lainnya dan mendatangkan solusi untuk permasalahan kritis, dan

organisasi tersebut dimulai dengan mengambil strategi team untuk bekerja dengan kompetisi (Huszco dalam Susanto et al., 2016).

Employee engagement adalah tanggung jawab seluruh tenaga kerja. Faktor-faktor yang membuat karyawan merasa *engagement* (BlessingWhite dalam Muliawan et al., 2017)) adalah sebagai berikut: (1) *Individuals (I): Ownership, Clarity, and Action*; (2) *Managers (M): Coaching, Relationship, and Dialogue*; dan (3) *Executive (E): Trust, Communication, and culture*.

a. *Individuals (I): Ownership, Clarity, and Action*

Individu perlu mengetahui apa yang mereka inginkan, apa kebutuhan organisasi, dan kemudian mengambil tindakan untuk mencapai kedua hal tersebut. *Engagement* dasarnya persamaan individual. Hal ini mencerminkan hubungan yang unik pada setiap orang dengan pekerjaan. Apakah satu karyawan menemukan hak yang menantang atau bermakna mungkin disisi lain ada yang merasa terbebani dengan pekerjaan (BlessingWhite, 2011)

b. *Managers (M): Coaching, Relationship, and Dialogue*

Manajer harus memahami bakat masing-masing individu, kepentingan, dan kebutuhan dan kemudian mencocokkan mereka dengan tujuan organisasi, sementara pada saat yang sama menciptakan hubungan interpersonal yaitu hubungan saling percaya. Manajer harus mengendalikan *engagement* mereka sendiri. Dimana manajer harus memfasilitasi *engagement* sebagai persamaan yang unik bagi pekerja melalui pelatihan. Yang mempengaruhi atas kepuasan kerja di seluruh

dunia adalah kesempatan untuk menggunakan bakat dan pengembangan karir, umpan balik kinerja yang spesifik dan kejelasan apa dan mengapa yang diperlukan oleh organisasi (BlessingWhite, 2011)

c. Executive (E): *Trust, Communication, and culture*

Eksekutif harus menunjukkan konsistensi dalam kata-kata dan tindakan, banyak berkomunikasi (dan dengan banyak kedalaman), dan menyelaraskan semua pelaksanaan organisasi dan perilaku seluruh organisasi untuk mendorong hasil dan *engagement*. Sebuah strategi juga dikomunikasikan dengan jelas membangun kepercayaan tenaga kerja dalam kompetensi bisnis eksekutif yang memperkuat kepercayaan. Eksekutif harus mengatur arah yang jelas. Kepentingan karyawan untuk *engaged* harus selaras dengan tujuan organisasi. Hal itu tidak bisa terjadi jika arah organisasi dan definisi keberhasilan tidak didefinisikan dengan baik dan jelas (BlessingWhite, 2011).

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *engagement* karyawan yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork*. Selain itu, ada faktor lain yang mempengaruhi *engagement* karyawan, yaitu a. *Individuals (I): Ownership, Clarity, and Action*; b. *Managers (M): Coaching, Relationship, and Dialogue*; dan c. *Executive (E): Trust, Communication, and culture*.

3. Aspek-aspek *Employee Engagement*

Dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga aspek (Schaufeli & Bakker, 2004) yaitu:

- a. Aspek *Vigor*. *Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.
- b. Aspek *Dedication*. *Dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.
- c. Aspek *Absorption*. *Absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki *absorption* yang tinggi biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat.

Berdasarkan dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan kegigihan yang dimiliki karyawan dalam bekerja, *dedication* merupakan rasa bangga atau antusias yang dimiliki oleh karyawan, dan terakhir *absorption* merupakan konsentrasi yang sangat dalam yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

4. Tingkatan *Employee Engagement*

Menurut Gallup Organization (dalam Ariarni & Afrianty, 2017) terdapat tipe karyawan berdasarkan tingkat engagement yaitu sebagai berikut:

- a. *Engaged*. Karyawan menunjukkan kinerja tinggi, maksimal menyelesaikan pekerjaan, bersedia memberikan kekuatan, mau mengembangkan talenta secara maksimal agar organisasi berkembang.
- b. *Not Engaged*. Karyawan fokus pada tugas dibandingkan pencapaian tujuan pekerjaan, hanya mengerjakan tugas sesuai porsi dan sesuai apa yang organisasi bayar, menunggu perintah atasan dan tidak memiliki energi ketika bekerja
- c. *Actively Disengaged*. Karyawan menunjukkan perasaan tidak bahagia, tidak puas terhadap pekerjaannya, menunjukkan perlawanan dan melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat tiga tingkatan *engagement* pada karyawan, yaitu *engaged* karyawan menunjukkan kinerja yang tinggi, *not engaged* karyawan hanya berfokus kepada tugas, dan *actively disengaged* perasaan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

5. Ciri-ciri *Employee Engagement*

Menurut Gruman dan Saks (2011) terdapat empat ciri-ciri yang menunjukkan karyawan memiliki *engagement* yang tinggi, yaitu *Persistence* (ketekunan), *Proactivity* (proaktif), *Role Expansion* (perluasan peran kerja), *Adaptability* (adaptif).

- a. *Persistence* (kegigihan). Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan.
- b. *Proactivity* (proaktif). Bersikap proaktif artinya bertanggung jawab atas perilaku diri sendiri (di masa lalu, di masa sekarang, maupun di masa mendatang), dan membuat pilihan-pilihan berdasarkan prinsip serta nilai-nilai, bukan berdasarkan suasana hati dan keadaan sekitarnya.
- c. *Role Expansion* (perluasan peran kerja)
Perluasan peran terjadi ketika individu memilih untuk memasukkan serangkaian tanggung jawab yang lebih luas ke dalam definisi pribadi mereka peran, memperlakukan tanggung jawab ini sebagai ekspektasi daripada aktivitas kebebasan mengambil keputusan sendiri.
- d. *Adaptability* (adaptif)
Adaptif merupakan suatu sifat untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Perilaku adaptif mengharuskan karyawan menerima perubahan, termasuk penyesuaian organisasi yang berkelanjutan dengan lingkungannya, juga perbaikan proses internal yang berkesinambungan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa, seorang karyawan yang sudah mencapai engagement yang tinggi sudah memenuhi keempat ciri-ciri *employee engagement*, yaitu *Persistence* (ketekunan), *Proactivity* (proaktif), *Role Expansion* (perluasan peran kerja), *Adaptability* (adaptif).

C. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2007). Sejalan dengan Nitisemito Lingkungan kerja non fisik adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, lingkungan kerja non fisik lebih mengarah kepada hubungan antara karyawan (Wijaya & Susanty, 2017).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Norianggono et al., 2014). Pendapat lain terkait lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2005) bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak terdeteksi oleh panca indera, namun dapat dirasakan termasuk juga rasa aman pegawai, loyalitas pegawai, kepuasan pegawai, suasana kerja, dan juga pemberian imbalan.

Lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik / bukan benda. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan (Pangarso & Ramadhyanti, 2017)

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berada di sekitar tempat kerja yang didapat dari hubungan antara karyawan, ataupun atasan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik dapat menimbulkan rasa aman, loyalitas pada karyawan saat bekerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan fisik, perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan non fisik. Faktor lingkungan non fisik menurut Sihombing (dalam Cintia & Gilang, 2016) antara lain:

a. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hariandja (2002) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan,

kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar karyawan

Hubungan kerja antar sesama karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memperkeruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hariandja (2002) hubungan antar karyawan adalah hubungan yang bersifat kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam sebuah organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produk.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah terjalinannya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan, maupun antar sesama karyawan. Hubungan harmonis ini akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

3. Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan bentuk hubungan yang harmonis antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan demi meningkatkan semangat kerja oleh karyawan, atau tujuan tertentu, sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang baik (Hariandja, 2002).

Terdapat beberapa aspek lingkungan kerja non fisik yang dikemukakan oleh (Permatasari, 2011), yaitu:

a. Struktur kerja

Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang di berikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Menurut Sedarmayanti (2011) di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan.

b. Tanggung jawab kerja

Sejauh mana pekerja merasa bahwa mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Menurut Sedarmayanti (2011) karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berani mengambil resiko dari keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

c. Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka. Dukungan

atasan menunjukkan sejauh mana atasan dipandang sebagai seseorang yang peduli dan mampu memberikan bantuan dukungan emosional dan dukungan instrumental pada saat dibutuhkan (Sedarmayanti, 2011).

d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kerjasama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan kerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kemampuan kerjasama menekankan kepada tugas sebagai anggota kelompok, bukan sebagai atasan. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kerjasama adalah seorang pegawai mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011).

e. Kelancaran komunikasi yang baik

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan. Menurut Devito (2011), bahwa salah satu karakteristik komunikasi efektif adalah keterbukaan, kualitas keterbukaan komunikasi setidaknya menunjukkan tiga aspek yaitu 1) saling terbuka dalam berkomunikasi sehingga terjadi pertukaran informasi, 2) berkomunikasi untuk beraksi jujur, 3) komunikator bertanggung jawab terhadap apa yang diungkapkan. Tujuan keterbukaan komunikasi untuk terjalinnya keharmonisan komunikasi atasan

dan komunikasi bawahan, sehingga tercipta iklim komunikasi yang kondusif.

Menurut Duane et al (dalam Mangkunegara Prabu, 2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja. Aspek lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja psikologis yaitu, kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan keletihan.

a. Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

b. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

c. Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan aspek lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari struktur kerja yang diemban karyawan, tanggung jawab karyawan dalam bekerja, dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja, kerjasama yang terjadi antara karyawan, dan adanya komunikasi yang baik sehingga membuat hubungan menjadi lebih harmonis. Aspek-aspek diatas digunakan untuk mengukur lingkungan kerja karyawan. Selanjutnya ada aspek lain menurut ahli aspek lingkungan kerja psikologis yang terdiri dari kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan keletihan.

4. Macam-macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdapat beberapa macam lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (dalam Restuhadi & Sembiring, 2017) disebutkan yaitu:

a. Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Wursanto (2005) menyatakan perasaan aman tersebut antara lain:

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

b. Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut Wursanto (2005) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara :

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman dari pihak lain.

Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

c. Kepuasan Kerja

Menurut Wursanto (2005) Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya

terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik itu ditandai dengan adanya rasa aman, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Rasa aman merupakan perasaan yang dirasakan karyawan ketika mendapatkan hambatan dalam bekerja, loyalitas merupakan sikap setia yang ditunjukkan karyawan terhadap atasan, sesama karyawan, ataupun perusahaan, sedangkan kepuasan kerja merupakan rasa puas yang dirasakan karyawan ketika telah menyelesaikan pekerjaan.

D. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan *Employee Engagement*

Seorang karyawan dikatakan memiliki *employee engagement* yang baik jika karyawan tersebut ingin terus berusaha berkembang dan mengembangkan perusahaan, tapi harus selalu diimbangi dengan usaha yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, seperti memberikan kebebasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, ataupun sikap saling menghargai dan saling membantu diantara rekan kerja (Muliawan, Perizade & Cahyadi, 2017).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan sehingga membuat karyawan semakin peduli terhadap perusahaan. Kepedulian karyawan tersebut bisa dilihat dengan cara meningkatnya kinerja karyawan, tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan. Tanggungjawab yang tinggi pada karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan lebih terikat dengan pekerjaannya (Thesiasari, 2019).

Menurut Wursanto (dalam Astuti & Dewi, 2019) karyawan dapat merasakan lingkungan kerja non fisik melalui hubungan karyawan dengan rekan kerja. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, kenyamanan dan keamanan ruang kerja dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dikarenakan adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja, yang membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian Restuhadi & Sembiring (2017) hasil pengujian secara simultan dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anatar variabel lingkungan kerja non fisik, loyalitas pegawai dan kepuasan pegawai terhadap *employee engagement* PT. Bank Mandiri unit Micro Banking dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika. Besarnya pengaruh variable lingkungan kerja non fisik terhadap *employee engagement* pegawai PT. Bank Mandiri unit Micro Banking dan Business Banking Area Asia Afrika Bandung adalah sebesar 28.20%.

Terdapat pengaruh yang signifikan pada aspek loyalitas dan kepuasan kerja karyawan terhadap *employee engagement*, yang artinya setiap perubahan yang terjadi pada karyawan terkait loyalitas dan kepuasan kerja akan membuat karyawan tetap *engagement* terhadap perusahaan. Namun berbeda dengan aspek perasaan aman pada karyawan, aspek tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan, yang artinya setiap perubahan-perubahan yang terjadi terhadap variabel perasaan aman pegawai tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya *engagement*.

Semangat bekerja merupakan aspek yang harus dipenuhi oleh karyawan agar memiliki *engagement* yang baik. Semangat bekerja ditunjukkan dari seringnya karyawan bertanya kepada rekan kerja jika mengalami kendala dalam bekerja, mengerjakan pekerjaan dengan tidak menunda waktu ketika diberi perintah oleh atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semangat bekerja dapat terjadi jika terjadi hubungan yang baik dengan rekan ataupun dengan atasan (Meuthia & Ulfa, 2017).

Pernyataan diatas di dukung juga dari hasil uji t penelitian Antony, (2018) diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,024 dan nilai beta sebesar 0,116 pada variabel lingkungan kerja terhadap *employee engagement*. Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan hotel berbintang di Batam. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah hotel berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan pada hotel tempatnya bekerja.

E. Kerangka Konseptual

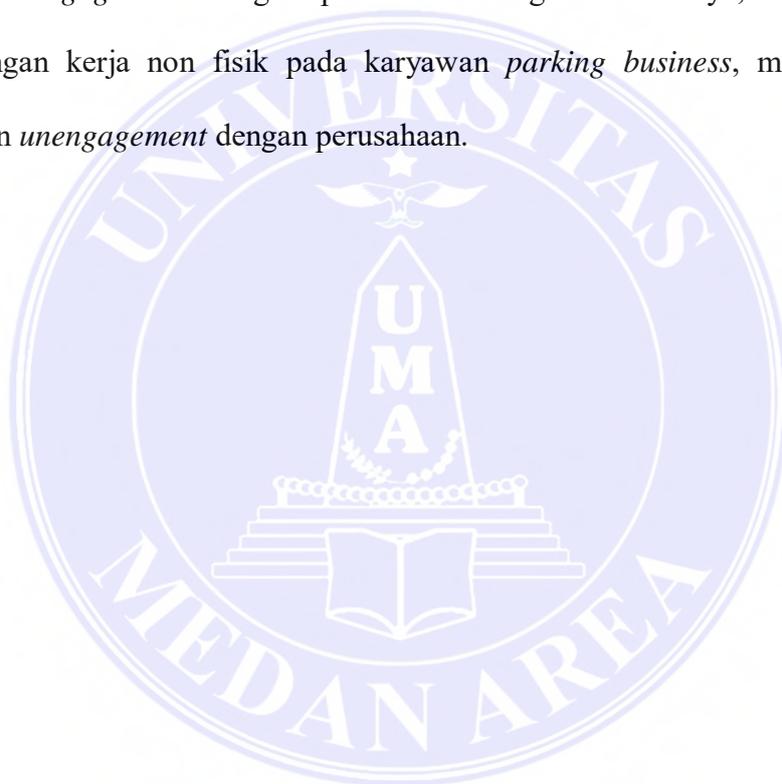
Berdasar tinjauan teori di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* karyawan *Parkir Business* di PT. Angkasa Pura Solusi. Hal ini digambarkan dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* pada karyawan *parking business* di PT. Angkasa Pura Solusi, yang artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik pada karyawan *parking business*, maka karyawan semakin *engagement* dengan perusahaan. Begitu sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja non fisik pada karyawan *parking business*, maka karyawan semakin *unengagement* dengan perusahaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data, dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian (Hadi, 2000). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2013).

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Untuk dapat menguji hipotesa, terlebih dahulu dilakukan identifikasi variabel-variabel yang ada pada penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang terlibat adalah:

- a. Variabel Independen (X) : Lingkungan Kerja Non Fisik
- b. Variabel Dependen (Y) : *Employee Engagement*

B. Definisi Operasional

1. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah perilaku keterikatan yang dimiliki karyawan dalam bekerja, karyawan akan bekerja lebih aktif dan antusias untuk membantu pencapaian perusahaan atau pribadi serta adanya tanggungjawab karyawan. Untuk mengukur *employee engagement* digunakan skala yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek *employee engagement* dari teori menurut Schaufeli & Bakker (2004) yaitu aspek vigor, aspek *dedication*, dan aspek *absorption*. Semakin tinggi skor *employee engagement* maka semakin baik *engagement* karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah skor *employee engagement* maka semakin buruk *engagement* karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berada di sekitar tempat kerja yang diperoleh dari hubungan antara karyawan, ataupun atasan dengan karyawan, pada akhirnya lingkungan kerja non fisik dapat menimbulkan rasa aman, loyalitas dan kepuasan pada karyawan saat bekerja. Untuk mengukur lingkungan kerja non fisik digunakan skala yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja non fisik dari teori menurut Permatasari (2011) yaitu struktur kerja, tanggungjawab karyawan, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi yang baik. Semakin tinggi skor lingkungan kerja non fisik maka semakin baik lingkungan kerja non fisik pada karyawan, begitu

sebaliknya semakin rendah skor lingkungan kerja non fisik maka semakin buruk lingkungan kerja non fisik pada karyawan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Djawranto (dalam Hidayat, 2017) Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan *parking business* PT. Angkasa Pura Solusi dengan jumlah karyawan sebanyak 33 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Djarwanto dalam Hidayat, 2017). Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Dari populasi yang ada peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian, karena menurut Sugiyono (2018) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Metode maupun teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu, dalam jumlah yang sesuai, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili populasi (Hadi, 2000). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. Teknik total sampling adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala *Employee Engagement*, skala lingkungan kerja non fisik.

1. Skala *Employee Engagement*

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala *employee engagement*. Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favourabel dan unfavourabel. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu

Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N).

Untuk aitem favourabel, skor bergerak dari 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourabel, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

2. Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala lingkungan kerja non fisik karyawan. Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favourable dan unfavourable. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N).

Untuk aitem favourabel, skor bergerak dari 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourabel, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas Alat Ukur

Menurut Mayer & Hansen (2007) validitas adalah apakah alat ukur benar-benar mengukur variabel yang ingin diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*). Jika suatu alat ukur memiliki validitas isi yang tinggi, maka alat tersebut benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgment*).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Suatu alat ukur dikatakan sah apabila alat itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penyusunan alat ukur untuk penelitian ini, dipertimbangkan untuk menggunakan kesahihan isi (*content validity*). Kesahihan isi merupakan kelengkapan atau ketepatan pencuplikan isi instrument penelitian. Untuk mencapai hal ini, sebelumnya disusun kisi-kisi alat ukur penelitian secara rasional. Penggunaan validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2001).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)
 $\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y
 $\sum X$: Jumlah skor seluruh subjek setiap item
 $\sum Y$: Jumlah skor seluruh item
 $\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor X
 $\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penterjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2001)

Fungsi indeks reliabilitas aitem merupakan pertimbangan penting pula dalam penetapan varians/penyebaran skor tes. Reliabilitas berarti konsistensi dan tingkat kepercayaan (Mayer & Hansen, 2007). Pada umumnya, reliabilitas dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xx'} = 0,900$ (Azwar, 2010). Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu formula Alpha (Azwar, 2010) Menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrument
 k : Banyaknya butir pernyataan/butir soal
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir
 σ_t^2 : Jumlah Varians

G. Prosedur Penelitian

1. Tahap Persiapan

Yang perlu disiapkan dari tahap pertama adalah:

- a. Penyusunan alat ukur dan penyusunan administrasi, penyusunan alat ukur dibimbing oleh dosen pembimbing, jika terjadi kesalahan alat ukur akan diperbaiki sehingga menghasilkan data yang valid.
- b. Pengurusan administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk mendapatkan surat penelitian yang nantinya akan dibawa dan ditunjukkan di lokasi penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Desember 2020, dengan dibantu oleh salah satu karyawan PT. Angkasa Pura Solusi di Bandara Internasional Kualanamu Deli Serdang. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online dengan media daring kepada karyawan *parking business* PT. Angkasa Pura Solusi.

3. Tahap Pengolahan Data

Sebelum memasuki tahap analisis data, terlebih dahulu dilakukan oleh pengolahan data yang sudah di dapatkan pada tahap pelaksanaan penelitian. Pada tahap pengolahan data dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan dan mengecek kembali kuesioner yang sudah disebar.
- b. Memberikan *score* terhadap jawaban yang sudah diisi responden.
- c. Membuat tabulasi data dari *score* jawaban dengan rapi dan mudah untuk dianalisis.
- d. Melihat kembali kesamaan data yang di tabulasi dengan *score* yang ada di kuesioner.
- e. Menganalisis data menggunakan aplikasi *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, 2013). Metode analisa data yang digunakan untuk melihat apakah adanya hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* yang menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari *pearson* dengan taraf kesalahan 5%. Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2010). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.

Menggunakan rumus sebagai berikut :

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

O_i = frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke i
 E_i = frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke i

2. Uji Linearitas

Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi, 2006). Bila sig lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear. Uji linearitas dianalisis menggunakan *SPSS versi 23.0 for Windows*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) yang memiliki nilai 0.850 dengan p atau signifikansinya $0.000 < 0.050$, yang artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* diterima.
2. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0.722, hal ini setara dengan 72.2%, artinya adalah bahwa lingkungan kerja non fisik pada perusahaan tersebut berkontribusi sebesar 72.2% terhadap *employee engagement* pada karyawan *parking business* PT. Angkasa Pura Solusi.
3. Dalam penelitian ini lingkungan kerja non fisik pada karyawan *parking business* di PT. Angkasa Pura Solusi tergolong baik, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (77.61) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (60). Selanjutnya diketahui bahwa *employee engagement* pada karyawan *parking business* di PT. Angkasa Pura Solusi tergolong baik juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (72.39) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (60)

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Karyawan

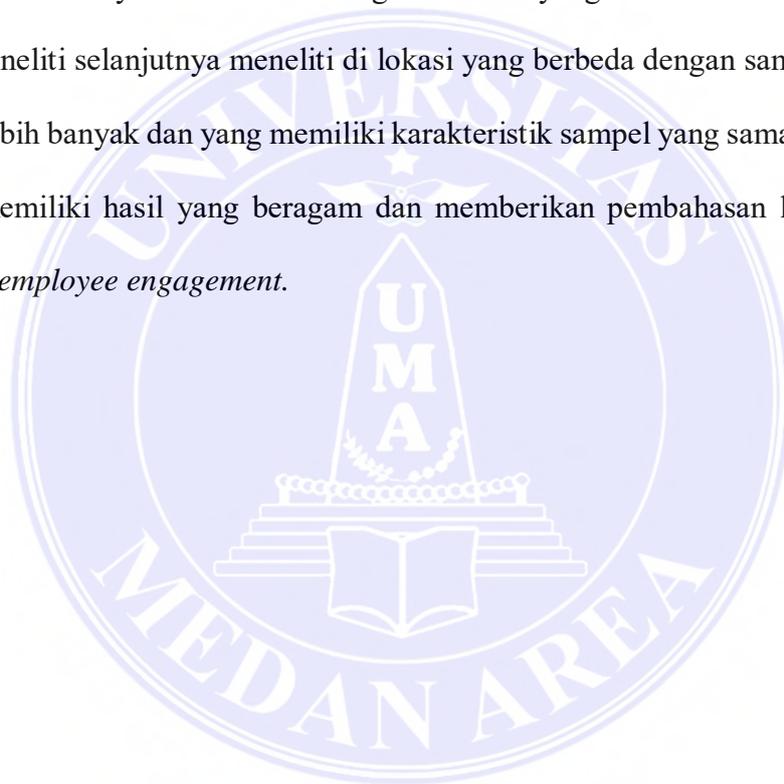
Diharapkan karyawan *parking business* PT. Angkasa Pura Solusi dipertahankan dan dapat ditingkatkan *engagement* dalam bekerja yang sudah baik. Seperti lebih bersemangat dalam bekerja yang ditandai dengan datang lebih awal, bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan, fokus, dan yang lebih penting dapat bekerja sama dengan baik antara karyawan dalam bekerja, hal tersebut dapat membuat keadaan di lingkungan kerja menjadi aman dan harmonis dan agar hal-hal yang dapat merugikan baik merugikan secara pribadi atau perusahaan tidak terjadi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut *employee engagement* pada karyawan, terlebih pada faktor lingkungan kerja non fisik pada karyawan *parking business*. Hal tersebut perlu dilakukan karena lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan menjadi *engagement* terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan. Dampak yang didapat jika karyawan merasa hubungan antara karyawan harmonis akan memiliki *engagement* yang mengarah kepada hasil kinerja karyawan. Hal tersebut sangat penting untuk tercapainya tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada *employee engagement* pada karyawan karena kontribusi lingkungan kerja non fisik terhadap *employee engagement* sudah 72,2%. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada *employee engagement* karyawan dalam berbagai variabel yang lain. Selain itu, diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti di lokasi yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak dan yang memiliki karakteristik sampel yang sama atau berbeda, agar memiliki hasil yang beragam dan memberikan pembahasan lebih luas lagi terkait *employee engagement*.



DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement perspective, issues, research, and practice*. USA: Edward Elgar publishing limited.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>. Coimbatore: GRG School of Management Studies.
- Antony, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96–107. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.34>. Batam: Universitas Internasional Batam
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan PT . Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177. Malang: Universitas Brawijaya
- Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4384. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p14>. Bali: Universitas Udayana
- Azwar, S. (2001). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BlessingWhite. (2011). *Employee Engagement Report. Distribution*, 1–80. http://www.blessingwhite.com/content/reports/BlessingWhite_2011_EE_Report.pdf
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Jurnal Sositologi*, 15(1), 136–154. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2016.15.1.12>. Bandung: Universitas Telkom
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey-Bass.

- Gruman, J. A. & Saks, A. M. (2011). Performance Management and Employee Engagement. *Human Resource Management Review*. 21. 123-136. Otondo: Canada.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research Jilid 1-4*. Yogyakarta: Andi.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1). Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasmayni, B. (2014). Hubungan antara kepercayaan diri dengan penyesuaian diri remaja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 98-104.
- Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. Proseding Seminar International. NICCT. In Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, *NICCT*. Jilid (Vol. 1, pp. 2-19).
- Hasmayni, B. (2020). The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. *Britain International of Linguistics Arts and Education (BIoLAE) Journal*, 2(1), 411-421.
- Hasmayani, B., Hotman S., (2012), Perbedaan Minat Sekolah dan Motivasi belajar Ditinjau dari Pola Asuh Orangtua, *Analitika*: 4 (1): 24-30
- Hidayat, A. (2017). *Populasi dan Sampel*. Statistikian.Com. <https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html/amp>. Diakses Tanggal 14 Juli 2020 pukul 11.34 WIB
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2017). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*, 2(2), 38-45. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Joushan, S. A., Syamsul, M., & Lindawati, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697-703. Bogor: Institut Pertanian Bogor
- Kusendi R., I. W. (2017). *Pengaruh kondisi Lingkungan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada PT.MCD*. 16-45. Jakarta: Universitas Bina Nusantara
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mayer, A., & Hansen, C. (2007). *Experimental Psychology, 6th edition*. Thomson: Wadsworth.
- Meswantri, M., & Awaludin, A. (2018). Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 36–44. Jakarta: Universitas Nasional Jakarta
- Meuthia, F., & Ulfa, C. K. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Employee Engagement Pada PT. Perkebunan X. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 12(3), 134-152. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69–78. Palembang: Universitas Sriwijaya
- Mustika, M., Hasmayni, B., & Sani, Z. N. (2021). The Relationship between Self Efficacies to Academic Cheating in Madrasah Aliyah Islamiyah Sunggal. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2800-2815.
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi penelitian sosial pendekatan kualitatif dan kuantitatif edisi 7*. Jakarta: Indeks.
- Nitisemito, A. S. (2007). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Y. P. C., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 8(2), 1–10. Malang: Universitas Brawijaya
- Pangarso, A., & Ramadhianti, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *KINERJA*, 19(2), 174. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>. Bandung: Universitas Telkom
- Permatasari, A. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Octa Putrajaya Tekstil Mills*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Purba, T.O.H. (2017). *Sepeda Motor Hilang di Parkiran Bandara Kualanamu, PT. APS Siap Bertanggung Jawab*. Tribun-Medan.com. <https://news.metro24jam.com/read/2017/02/03/12226/parkir-bandara-kualanamu-tak-aman-ban-mobil-pun-raib> diakses tanggal 24 Oktober 2021 pukul 21:05 WIB

- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>. Bandung: Universitas Telkom
- Restuhadi, R., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Employee Engagement Di Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Micro Banking Dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika. *E-Proceeding of Management*, 4(3), 2530–2540. Bandung: Universitas Telkom
- Riadi, E. (2006). *Statistika penelitian, analisis manual dan IBM SPSS*. CV. Andi Offset.
- Riadi, E. (2016). *Statistika penelitian, analisis manual dan IBM SPSS*. CV. Andi Offset.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>. Netherlands: Utrecht University
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswono, S. D. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Agora*, 4(1), 458-466. Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Solihin, I. (2014). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Subekti, T. A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Sosial dan Employee Engagement Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D cetakan ke-27*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Susanto, F., Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement di Hotel IBIS STYLE di Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 552–566. Surabaya: Universitas Kristen Petra

- Thesiasari, F. D. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada CV. Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Menejerial Bisnis*, 2(3), 243–252. Surabaya: Universitas Wijaya Putra
- Tritch, T. (2003). B and Q boosts employee engagement- and profits. *Gallup Management Journal*, 1.
- Turner, P. (2020). *Employee Engagement in contemporary organizations: Maintaining high productivity and sustained competitiveness*. Switzerland: Springer Nature.
- Walsa. (2017). *Parkir Bandara Kualanamu Tidak Aman, Ban Mobil Pun Raib*. Metro24jam.com.<https://news.metro24jam.com/read/2017/02/03/12226/parkir-bandara-kualanamu-tak-aman-ban-mobil-pun-raib> diakses tanggal 24 Oktober 2021 pukul 20:35 WIB
- Wiguna, R. (2020). *Pengertian Karyawan Menurut Para Ahli*. Berpendidikan.Com. <https://www.berpendidikan.com/2020/04/pengertian-karyawan.html> diakses tanggal 06 September 2020 pukul 11:50 WIB
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>. Banyuasin: STIE Rahmadiyah Sekayu
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.



LAMPIRAN A
DATA PENELITIAN

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah

a. Data Mentah *Employee Engagement*

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah
1	3	3	2	3	3	3	4	3	1	4	3	4	1	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	1	3	83
2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	59
3	2	3	1	3	3	3	3	2	1	4	3	3	1	3	3	2	1	3	2	3	4	1	2	3	2	2	2	3	2	3	73
4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	75
5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	79
6	4	4	1	3	3	2	3	4	2	3	1	3	1	3	1	2	2	3	4	4	3	1	2	4	4	3	2	1	3	4	80
7	1	4	2	2	2	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	4	1	3	4	3	2	3	4	1	3	72
8	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	70
9	2	4	2	4	4	1	3	2	2	3	1	3	1	4	1	2	2	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	69
10	3	4	1	2	4	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	4	1	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	81
11	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	81
12	2	4	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	1	4	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	85
13	4	3	1	1	1	4	4	4	2	1	4	4	1	1	4	3	3	3	1	1	4	1	3	2	1	4	3	2	1	3	74
14	4	4	2	2	2	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	1	3	91
15	4	4	1	4	4	3	2	4	3	1	3	2	1	4	3	2	2	1	4	4	1	1	2	3	4	4	2	3	1	3	80
16	4	3	1	2	2	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	3	1	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	1	3	89
17	4	3	2	3	3	4	1	4	1	1	4	1	1	3	4	2	1	4	4	3	1	1	2	4	4	4	2	4	3	4	82

18	1	4	2	4	4	3	4	1	2	3	3	4	2	4	3	1	2	3	1	4	3	2	1	3	1	1	1	3	1	3	74
19	3	3	2	2	2	4	1	3	1	4	4	1	2	2	4	3	1	2	3	2	4	1	3	4	3	3	3	4	1	3	78
20	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	45
21	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	55
22	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	61
23	1	4	1	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	4	1	1	2	4	2	2	64
24	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	3	3	65
25	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	53
26	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	64
27	2	3	2	1	1	3	4	2	2	3	3	4	3	1	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	73
28	3	4	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	1	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	88
29	2	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	47
30	2	4	1	4	4	3	3	2	2	4	3	3	1	4	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	84
31	3	3	2	3	3	3	4	3	1	4	3	4	1	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	1	3	83
32	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	59
33	2	3	1	3	3	3	3	2	1	4	3	3	1	3	3	2	1	3	2	3	4	1	2	3	2	2	2	3	2	3	73

b. Data Mentah Lingkungan Kerja Non Fisik

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah
1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	1	4	4	1	4	89
2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	2	1	1	2	4	70
3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	4	3	2	3	74
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	83
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	84
6	4	2	4	4	2	2	4	4	2	1	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	1	4	95
7	4	3	4	4	2	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	2	4	1	4	3	1	4	96
8	2	2	3	4	2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	1	3	78
9	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	1	3	72
10	3	4	3	3	1	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	86
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	81
12	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	90
13	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	2	3	3	1	3	1	4	4	2	3	88
14	4	3	3	3	2	3	4	2	3	1	4	4	3	3	4	1	2	3	3	3	2	3	4	2	3	1	4	3	1	4	85
15	4	2	4	4	3	2	4	1	2	1	4	3	2	4	4	1	1	2	3	4	2	3	3	4	4	1	1	2	1	3	79
16	4	3	3	4	2	3	4	3	3	1	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	1	4	3	1	3	90
17	4	2	4	4	1	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	3	4	3	1	1	3	4	90
18	1	1	3	4	2	1	1	3	1	2	1	3	1	4	1	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	1	3	4	2	4	76
19	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	4	2	3	1	4	1	1	4	76
20	2	1	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	58
21	2	1	2	4	1	1	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	1	3	4	2	3	2	1	4	3	3	1	2	2	63

22	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	67
23	1	2	3	4	1	2	1	2	2	1	1	4	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	3	2	4	2	2	2	1	3	65	
24	2	1	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	64	
25	2	1	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	4	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	62	
26	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	1	2	4	1	3	2	3	3	2	4	73	
27	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	4	2	3	2	2	3	1	3	3	3	4	2	3	75	
28	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	1	4	79	
29	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	51	
30	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	1	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	88
31	3	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	1	4	4	1	4	89	
32	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	2	1	1	2	4	71	
33	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	4	3	2	3	74



Lampiran 2. Skala Alat Ukur

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA (Inisial) :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak bahagia belajar di sekolah ini				X
2	Saya memiliki teman yang baik di sekolah		X		

Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan SOP perusahaan.				
2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai kebutuhan perusahaan.				
3	Perusahaan sudah menentukan pekerjaan yang harus saya kerjakan.				
4	Saya melanggar SOP dalam bekerja.				
5	Saya mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.				
6	Saya menentukan sendiri pekerjaan yang ingin saya lakukan.				
7	Saya mengikuti <i>job description</i> yang dibuat oleh perusahaan dalam bekerja.				
8	Saya menerima akibat atas kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja.				
9	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.				
10	Saya bekerja tidak mengikuti <i>job description</i> yang sudah dibuat perusahaan.				
11	Saya tidak mau tahu akibat dari tindakan yang saya lakukan.				
12	Saya menganggap remeh pekerjaan yang saya kerjakan.				
13	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan mendapat apresiasi dari atasan.				
14	Sebelum melakukan pekerjaan, saya mendapatkan arahan dari atasan.				
15	Saya mendapat kepercayaan dari atasan dalam bekerja.				
16	Atasan biasa saja atas pencapaian yang saya dapat.				
17	Pemberian arahan tidak pernah saya dapatkan sebelum memulai pekerjaan.				
18	Atasan cuek terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya.				
19	Saya merasakan adanya kerjasama antara karyawan.				
20	Bekerja sama dengan teman merupakan hal yang saya sukai.				
21	Pekerjaan saya menjadi ringan jika dibantu oleh teman.				

22	Bekerja sendiri membuat saya lebih focus.				
23	Saya lebih senang kerja sendiri daripada sama teman.				
24	Bekerja bersama teman membuat saya pusing.				
25	Saya bercerita terkait pekerjaan dengan rekan kerja.				
26	Saya selalu berbicara terbuka dengan rekan kerja.				
27	Jika ada keluhan, saya bercerita dengan rekan kerja atau pimpinan.				
28	Saya diam terkait apa yang mengganjal dengan pekerjaan.				
29	Saya senang menyendiri dan tidak membicarakan apapun kepada siapapun.				
30	Saya memilih diam apapun yang terjadi.				

Kuesioner *Employee Engagement*

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja dengan ulet.				
2	Jika saya tidak paham, saya bertanya dengan rekan kerja agar tidak terjadi kesalahan.				
3	Saya datang ke kantor lebih awal dari rekan yang lain.				
4	Saya tidak mudah menyerah jika mengalami kendala dalam bekerja.				
5	Jika diperlukan, saya bersedia kerja lembur demi menyelesaikan tugas tepat waktu.				
6	Saya bersedia melakukan pekerjaan jika mendapatkan perintah dari atasan.				
7	Saya tidak akan bertanya kepada teman jika saya tidak paham saat bekerja.				
8	Saya sering menunda waktu untuk datang ke kantor.				
9	Saya tidak mengerjakan pekerjaan yang buat saya pusing.				
10	Saya enggan untuk kerja lembur, walaupun diminta oleh atasan.				
11	Saya bangga jika saya dapat membimbing rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.				
12	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain.				

13	Tugas-tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya.				
14	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.				
15	Selalu ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya tertantang.				
16	Saya cuek terhadap rekan kerja yang kesulitan dalam melakukan pekerjaan.				
17	Saya merasa tidak memberikan manfaat bagi orang lain melalui pekerjaan saya.				
18	Saya merasa terbebani dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan.				
19	Saya suka menunda-nunda pekerjaan saya.				
20	Bagi saya, setiap pekerjaan yang ada tetap sama saja dengan pekerjaan yang lain.				
21	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja.				
22	Saya terlalu fokus terhadap pekerjaan saya.				
23	Pada saat istirahat saya masih membahas pekerjaan dengan rekan kerja.				
24	Saya tidak membiarkan urusan pribadi mempengaruhi saya dalam bekerja.				
25	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
26	Ketika bekerja, saya ingin cepat cepat pulang.				
27	Tingkat fokus saya menurun jika diajak berbicara dalam bekerja.				
28	Saya enggan membahas pekerjaan dengan rekan kerja pada waktu istirahat.				
29	Saya selalu mengutamakan urusan pribadi daripada pekerjaan.				
30	Saya merasa waktu bekerja saya sudah membuat saya lelah.				



Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Validitas dan Reliabilitas *Employee Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.55	.905	33
VAR00002	3.33	.479	33
VAR00003	1.67	.479	33
VAR00004	2.42	1.032	33
VAR00005	2.52	1.064	33
VAR00006	2.76	.867	33
VAR00007	2.48	1.064	33
VAR00008	2.55	.905	33
VAR00009	1.64	.549	33
VAR00010	2.73	1.206	33
VAR00011	2.73	.911	33
VAR00012	2.42	1.062	33
VAR00013	1.61	.659	33
VAR00014	2.42	1.032	33
VAR00015	2.73	.911	33
VAR00016	2.33	.816	33
VAR00017	1.58	.614	33
VAR00018	2.45	.711	33
VAR00019	2.52	.870	33
VAR00020	2.48	1.064	33
VAR00021	2.82	1.185	33
VAR00022	1.52	.619	33
VAR00023	2.36	.822	33
VAR00024	2.76	.936	33
VAR00025	2.52	.870	33
VAR00026	2.45	.869	33
VAR00027	2.30	.770	33
VAR00028	2.76	.902	33
VAR00029	2.06	.788	33
VAR00030	2.94	.429	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69.85	132.758	.494	.865
VAR00002	69.06	139.621	.355	.869
VAR00003	70.73	144.892	-.108	.875
VAR00004	69.97	133.343	.397	.868
VAR00005	69.88	132.172	.432	.867
VAR00006	69.64	130.739	.624	.862
VAR00007	69.91	129.648	.540	.863
VAR00008	69.85	132.758	.494	.865
VAR00009	70.76	142.064	.115	.872
VAR00010	69.67	126.729	.578	.862
VAR00011	69.67	131.542	.550	.863
VAR00012	69.97	129.780	.536	.863
VAR00013	70.79	145.485	-.129	.877
VAR00014	69.97	133.343	.397	.868
VAR00015	69.67	131.542	.550	.863
VAR00016	70.06	131.309	.636	.862
VAR00017	70.82	145.466	-.133	.877
VAR00018	69.94	137.621	.344	.869
VAR00019	69.88	133.047	.501	.865
VAR00020	69.91	132.398	.422	.867
VAR00021	69.58	126.377	.604	.861
VAR00022	70.88	145.172	-.113	.876
VAR00023	70.03	131.155	.639	.862
VAR00024	69.64	131.364	.542	.863
VAR00025	69.88	133.047	.501	.865
VAR00026	69.94	133.934	.456	.866
VAR00027	70.09	132.148	.629	.862
VAR00028	69.64	131.364	.565	.863
VAR00029	70.33	149.917	-.345	.883
VAR00030	69.45	140.381	.326	.869

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72.39	143.871	11.995	30

2. Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.64	.895	33
VAR00002	2.36	.822	33
VAR00003	2.97	.637	33
VAR00004	3.36	.549	33
VAR00005	1.64	.549	33
VAR00006	2.36	.822	33
VAR00007	2.64	.895	33
VAR00008	2.55	.794	33
VAR00009	2.36	.822	33
VAR00010	1.61	.609	33
VAR00011	2.64	.895	33
VAR00012	2.91	.879	33
VAR00013	2.36	.822	33
VAR00014	3.36	.549	33
VAR00015	2.64	.895	33
VAR00016	1.67	.777	33
VAR00017	2.52	.755	33
VAR00018	2.48	1.064	33
VAR00019	2.94	.429	33
VAR00020	3.36	.549	33
VAR00021	1.82	.528	33
VAR00022	2.94	.429	33
VAR00023	3.30	.728	33
VAR00024	2.55	1.092	33
VAR00025	3.36	.549	33
VAR00026	2.06	.788	33
VAR00027	2.82	1.185	33
VAR00028	2.48	1.064	33
VAR00029	1.61	.609	33
VAR00030	3.30	.728	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.97	111.905	.626	.873
VAR00002	75.24	112.752	.637	.874
VAR00003	74.64	116.864	.530	.877
VAR00004	74.24	120.002	.354	.880
VAR00005	75.97	123.405	.070	.884
VAR00006	75.24	112.752	.637	.874
VAR00007	74.97	111.905	.626	.873
VAR00008	75.06	113.496	.617	.874
VAR00009	75.24	112.752	.637	.874
VAR00010	76.00	124.187	.000	.886
VAR00011	74.97	111.905	.626	.873
VAR00012	74.70	112.718	.593	.874
VAR00013	75.24	112.752	.637	.874
VAR00014	74.24	120.002	.354	.880
VAR00015	74.97	111.905	.626	.873
VAR00016	75.94	128.684	-.268	.893
VAR00017	75.09	114.523	.586	.875
VAR00018	75.12	111.047	.552	.875
VAR00019	74.67	119.979	.468	.879
VAR00020	74.24	120.002	.354	.880
VAR00021	75.79	123.672	.052	.885
VAR00022	74.67	119.979	.468	.879
VAR00023	74.30	115.155	.568	.876
VAR00024	75.06	114.184	.393	.880
VAR00025	74.24	120.002	.354	.880
VAR00026	75.55	129.443	-.307	.894
VAR00027	74.79	109.610	.546	.876
VAR00028	75.12	111.047	.552	.875
VAR00029	76.00	124.187	.000	.886
VAR00030	74.30	115.155	.568	.876

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77.61	124.559	11.161	30





Lampiran 4. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Lingkungan Kerja Non Fisik	33	77.61	11.161	51	96
<i>Employee Engagement</i>	33	72.39	11.995	45	91

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja Non Fisik	<i>Employee Engagement</i>
N		33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77.61	72.39
	Std. Deviation	11.161	11.995
	Most Extreme Differences		
Absolute	Absolute	.097	.126
	Positive	.073	.060
	Negative	-.097	-.126
Test Statistic		.097	.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^c



D-2
UJI LINEARITAS

Lampiran 5. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
<i>Employee Engagement</i> * Lingkungan Kerja Non Fisik	33	100.0%	0	0.0%	33	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Employee Engagement</i> * Lingkungan Kerja Non Fisik	Between Groups	(Combined) Linearity	4489.212	25	179.568	10.962	.002
		Deviation from Linearity	3322.530	1	3322.530	202.829	.000
			1166.682	24	48.612	2.968	.071
	Within Groups		114.667	7	16.381		
Total			4603.879	32			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>Employee Engagement</i> * Lingkungan Kerja Non Fisik	.850	.722	.987	.975

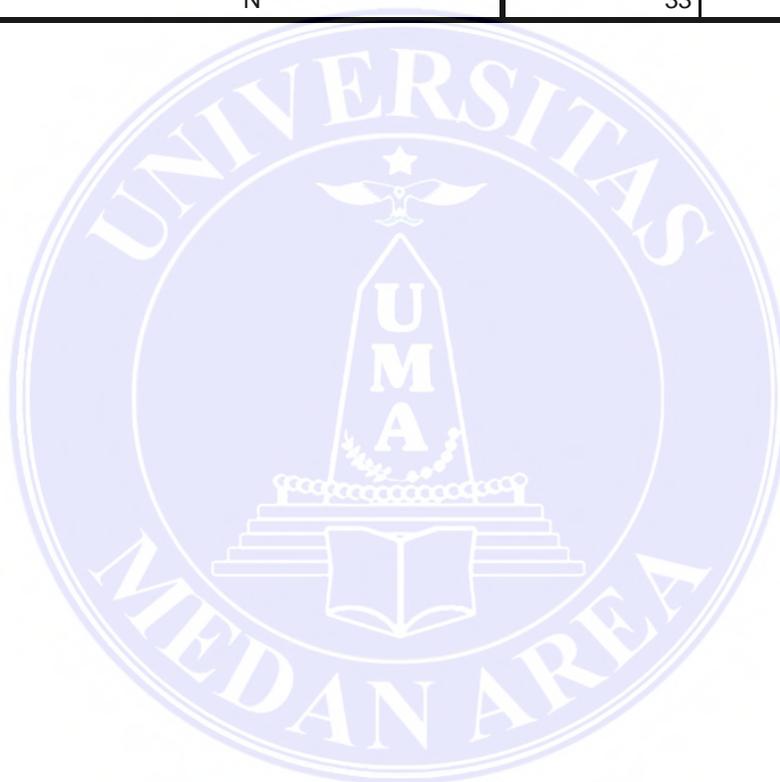


LAMPIRAN E
UJI KORELASIONAL

Lampiran 6. Uji Korelasi

Correlations

		Lingkungan Kerja Non Fisik	<i>Employee Engagement</i>
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
<i>Employee Engagement</i>	Pearson Correlation	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33





Lampiran 7. Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Setayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8225331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 240/FPSI/01.10/III/2021
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 08 Maret 2021

Yth. General Manager PT. Angkasa Pura Solusi
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Rahmat Gunawan
 NPM : 178600315
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Angkasa Pura Solusi, Jl. Bandara Kuala Namu Ps. VI, Kec. Beringin, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan Parking Business PT. Angkasa Pura Solusi"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Laili Alfira, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





**ANGKASA PURA
SOLUSI**

Deli Serdang, 18 Maret 2021

Nomor : APS/KNO/SK/III/2021/140
Perihal : Pemberitahuan Selesai Pengambilan Data

Kepada Yth.,
Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Medan Area Fakultas
Psikologi Di
Medan

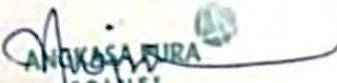
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Medan Area Fakultas Psikologi dengan Nomor:240/FPSI/01.10/111/2021 tanggal 08 Maret 2021 perihal Izin Penelitian dan Pengambilan Data, maka dengan ini disampaikan kepada :

Nama : Rahmat Gunawan
NPM : 178600315
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melakukan pengambilan data yang dilaksanakan pada tanggal 15 Maret 2021 sampai tanggal 17 Maret 2021 di PT. Angkasa Pura Solusi Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu – Deli Serdang.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih. General Manager Bandara Kualanamu & Area II,



**ANGKASA PURA
SOLUSI**
Fida Meilini

Kantor Cabang Kualanamu
Bandar Udara Internasional Kualanamu
Terminal Keberangkatan Zona B, Lt. 2 Upper Deck,
Deli Serdang, Sumatera Utara 20157 - Indonesia
Phone : +62 (061) 888 80473 - ext. 8773
Website www.angkaspurasolusi.co.id | email: aps.kno@angkaspurasolusi.co.id
Subsidiary of : PT. Angkasa Pura II (Persero)