

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN  
PT. SPC (SINAR PERDANA CARAKA) WILMAR GROUP  
RIAU**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**KHOFIFAH INDAR PARAWANSYA  
21.860.0192**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/1/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)22/1/26

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN  
PT. SPC (SINAR PERDANA CARAKA) WILMAR GROUP  
RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Guna Memenuhi Syarat dalam Meraih  
Gelar Sarjana Psikologi

OLEH

**KHOFIFAH INDAR PARAWANSYA  
21.860.0192**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)22/1/26

## HALAMAN PENGESAHAN

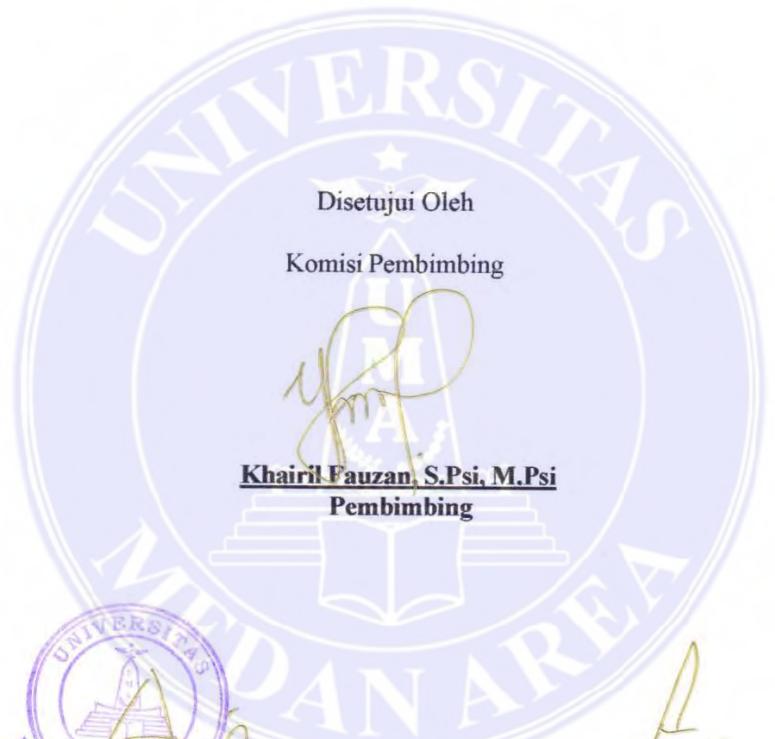
Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. SPC (Sinar Perdana Caraka)

Wilmar Group Riau

Nama : Khofifah Indar Parawansya

NPM 218600192

Fakultas : Psikologi

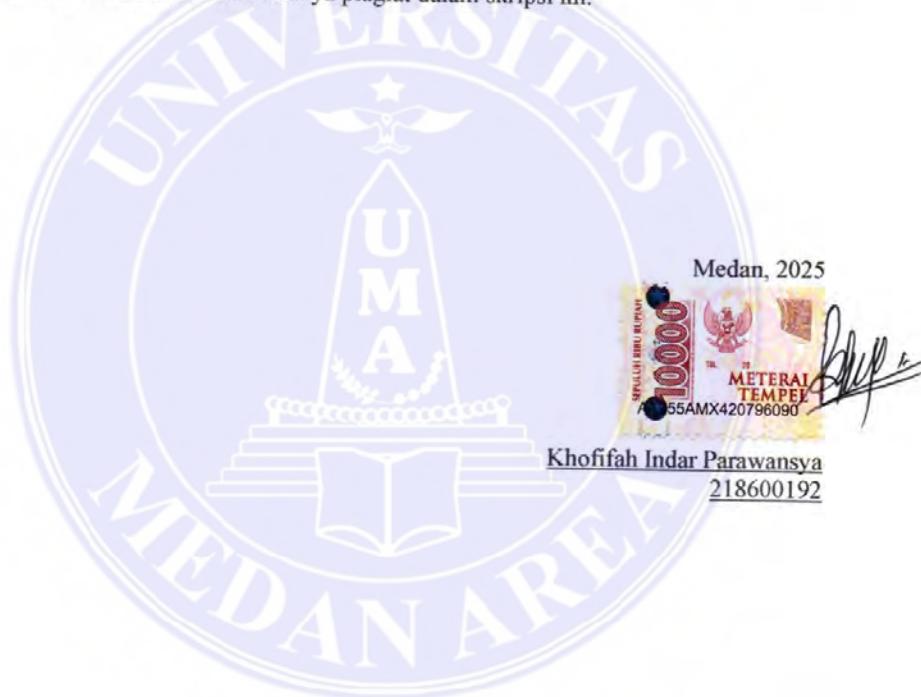


Tanggal disetujui: 05 Agustus 2025

### HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penelitian ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khofifah Indar Parawansya

NPM 218600192

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 yang berjudul: *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau.* Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 2025

Yang menyatakan



(Khofifah Indar Parawansya)

## ABSTRAK

### **HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*PADA KARYAWAN PT. SPC (SINAR PERDANA CARAKA) WILMAR GROUP RIAU**

**OLEH:**  
**Khofifah Indar Parwansya**  
**NPM: 218600192**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* pada karyawan PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *quota sampling*, melibatkan 40 karyawan dari total populasi sebanyak 119 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala lingkungan kerja non fisik berdasarkan Permatasari (2011) dan skala *employee engagement* dari Schaufeli & Bakker (2004). Analisis data menggunakan teknik korelasi Pearson. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* dengan koefisien korelasi  $r = 0,675$  dan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis diterima. Lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi sebesar 45,6% terhadap *employee engagement*, sementara 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesempatan pengembangan karier. Baik lingkungan kerja non fisik maupun *employee engagement* di perusahaan ini tergolong tinggi, dengan nilai rata-rata empiris masing-masing sebesar 68,30 dan 77,58, yang lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik.

**Kata Kunci:** *lingkungan kerja non fisik; employee engagement; karyawan*



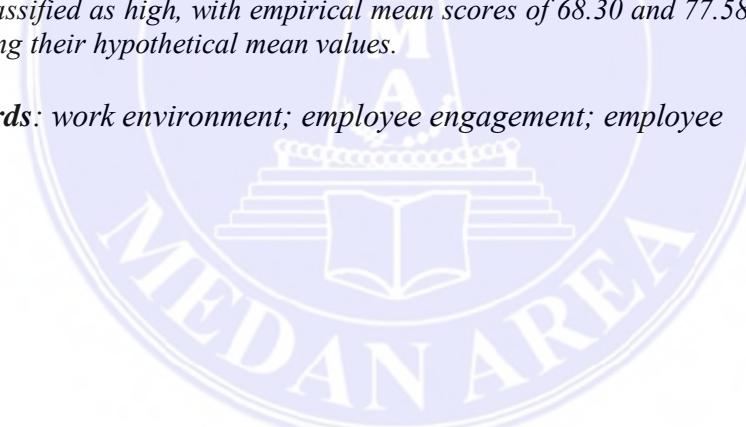
## ABSTRACT

### **THE CORRELATION BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES AT PT. SPC (SINAR PERDANA CARAKA) WILMAR GROUP RIAU**

**BY:**  
**Khofifah Indar Parawansya**  
**NPM: 218600192**

*This study aims to examine the correlation between non-physical work environment and employee engagement among employees at PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau. This research employed a quantitative approach using quota sampling technique, involving 40 employees from a total population of 119. Data were collected using a non-physical work environment scale based on Permatasari (2011) and an employee engagement scale developed by Schaufeli & Bakker (2004). Data were analyzed using Pearson correlation analysis. The results showed a significant positive correlation between non-physical work environment and employee engagement, with a correlation coefficient of  $r = 0.675$  and a significance value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), indicating that the hypothesis was accepted. The non-physical work environment contributed 45.6% to employee engagement, while the remaining 54.4% was influenced by other factors such as leadership, organizational culture, and career development opportunities. Both the non-physical work environment and employee engagement at PT. SPC Wilmar Group Riau were classified as high, with empirical mean scores of 68.30 and 77.58, respectively—both exceeding their hypothetical mean values.*

**Keywords:** work environment; employee engagement; employee



## RIWAYAT HIDUP

Khofifah Indar Parawansya lahir di Bagan Toreh pada tanggal 01 Maret 2003. Peneliti lahir dari pasangan Jono Pangaribuan dan Ngadira yang merupakan anak bungsu dari 4 bersaudara dengan anak pertama seorang kakak bernama Listya Wati Pangaribuan, kedua seorang abang bernama Wisnu Pramana Pangaribuan, ketiga seorang abang bernama Taufiq Qurrrahman Pangaribuan. Pada 2009 peneliti masuk sekolah dasar di SD N 118432 Bagan Toreh hingga lulus pada tahun 2015. Kemudian peneliti melanjutkan sekolah menengah atas di SMP N 9 Torgamba hingga lulus 3 tahun kemudian pada tanggal 2018. Selanjutnya peneliti masuk sekolah menengah atas di SMKS Budaya Cikampak tepat 3 tahun pada tahun 2021 peneliti lulus dan melanjutkan Pendidikan sastra 1 di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi.

Berkat usaha dan doa dari berbagai pihak terutama keluarga dalam memberikan dukungan selama menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Syukur Alhamdulillah peneliti dalam prosesnya dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan kerja non fisik Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Sinar Perdana Caraka Wilmar Group Riau”.

Medan, 2025



Khofifah Indar Parawansya  
218600192

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya dan beserta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, dengan ini peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Hubungan Lingkungan kerja non fisik dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau”.

Terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti sampaikan kepada Bapak Khairil Fauzan, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan waktu yang telah diberikan selama proses penelitian skripsi ini. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi., M.M., M.Psi selaku ketua penguji, Ibu Fikriyah Ifitinan Fauzi, S.Psi., M.Psi selaku sekretaris penguji, serta Ibu Dr. Babby Hasmayni, S.Psi., M.Si selaku dosen pembanding atas ilmu, masukan, dan evaluasi yang sangat berarti. Peneliti juga berterima kasih kepada kedua orang tua, Bapak Jono Pangaribuan dan Ibu Ngadirah, serta kakak dan abang tercinta atas doa dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.

Terima kasih kepada seseorang yang pernah bersama peneliti. Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Ternyata perginya anda dari hidup peneliti memberikan motivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan karya ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata, peneliti ucapan terima kasih.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

vii  
Document Accepted 22/1/26

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

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Hipotesis Penelitian .....	8
1.5. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1. <i>Employee Engagement</i> .....	10
2.1.1. Definisi <i>Employee Engagement</i> .....	10
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> .....	11
2.1.3. Dimensi <i>Employee Engagement</i> .....	13
2.2. Lingkungan Non Fisik.....	16
2.2.1. Definisi Lingkungan Non Fisik.....	16
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik .....	17
2.2.3. Aspek-Aspek Lingkungan kerja Non Fisik.....	18
2.3. Hubungan Lingkungan kerja Non Fisik dengan <i>Employee Engagement</i> ....	22
2.4. Kerangka Konseptual.....	25

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	26
3.2. Bahan dan Alat Penelitian .....	27
3.3. Metode Penelitian .....	27
3.3.1. Tipe Penelitian.....	27
3.3.2. Identifikasi Variabel .....	28
3.3.3. Definisi Operasional .....	28
3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.4.1. Populasi.....	29
3.4.2. Sampel .....	30
3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel .....	30
3.5. Persiapan Penelitian .....	30
3.5.1. Persiapan Administrasi .....	30
3.5.2. Persiapan Alat Ukur.....	31
3.5.3. Pelaksanaan Penelitian.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	34
4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	34
4.1.2. Uji Normalitas .....	36
4.1.3. Uji Linearitas.....	37
4.1.4. Uji Hipotesis.....	37
4.1.5. Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	38
4.2. Pembahasan .....	40
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>45</b>
5.1. Simpulan .....	45
5.2. Saran .....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>48</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>51</b>

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

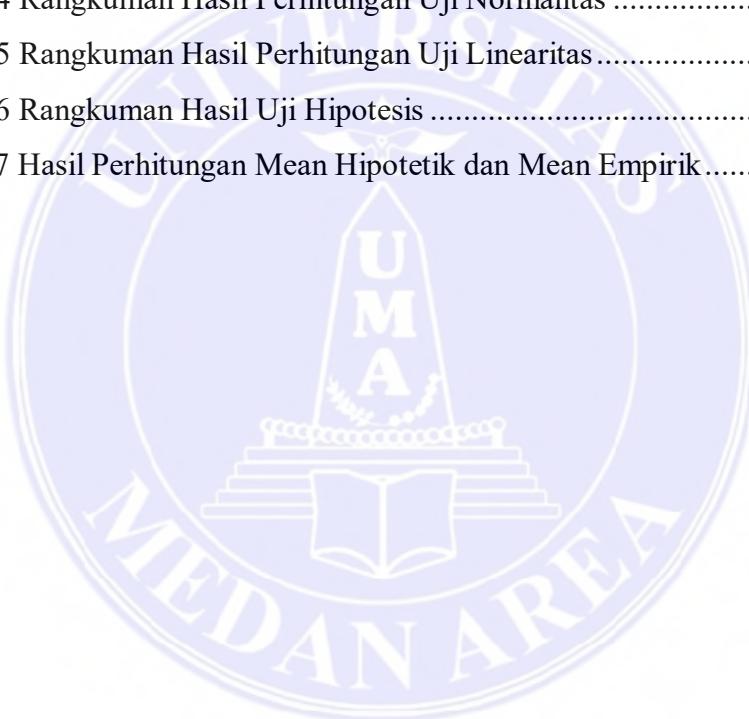
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/1/26

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

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	26
Tabel 3.2 Distribusi Skala Lingkungan kerja non fisik.....	31
Tabel 3.3 Distribusi Skala <i>Employee Engagement</i> .....	32
Tabel 4.1 Distribusi Uji Validitas Skala Lingkungan kerja non fisik .....	34
Tabel 4.2 Distribusi Uji Validitas Skala <i>Employee Engagement</i> .....	35
Tabel 4.3 Distribusi Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	37
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas .....	37
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis .....	38
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	39



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 2 Kurva Normal Variabel Lingkungan kerja non fisik .....	39
Gambar 3 Kurva Normal Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	39



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian.....	52
Lampiran 2. Hasil Skoring Data Penelitian .....	57
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	61
Lampiran 4. Hasil Analisis Data.....	67
Lampiran 5. Surat Penelitian.....	70
Lampiran 6. Surat Izin Pakai Alat Ukur .....	73



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset vital bagi keberlangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif untuk mendorong keterlibatan karyawan (*employee engagement*) secara optimal. Bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah aset utama (*human capital*). Menurut Nawawi (2011), sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusia yang dapat menggerakkan organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Dengan melakukan pengelolaan SDM yang baik, maka akan menghasilkan SDM dan perusahaan yang berkinerja tinggi. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada penciptaan keterikatan karyawan (*employee engagement*) secara optimal.

Gallup (2017) mengungkapkan dari hasil survei yang dilakukan terhadap karyawan di seluruh dunia dari 155 negara selama tiga tahun bahwa hanya 15% karyawan yang engaged dengan pekerjaannya, 67% tidak *engaged*, dan 18% secara aktif tidak *engaged*, dimana mereka secara terbuka kesal karena kebutuhan mereka tidak terpenuhi. Lebih lanjut, Gallup menjelaskan bahwa karyawan yang *engaged* cenderung memberikan hasil bisnis yang lebih baik daripada karyawan lain di seluruh industri, diseluruh ukuran perusahaan, dan

dimasa ekonomi baik maupun buruk. Aon Hewitt (2021) mengemukakan bahwa perusahaan dengan tingkat *engagement* yang tinggi mencapai pertumbuhan pendapatan 2,5 kali lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan tingkat *engagement* yang rendah. Hal ini diperkuat oleh studi Willis Towers Watson (2020) yang menemukan bahwa organisasi dengan karyawan yang *highly engaged* memiliki *margin* operasional 3,74% lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan karyawan yang kurang *engaged*.

*Employee engagement* merupakan konsep yang menjadi sebuah pembahasan menarik bagi perkembangan sumber daya manusia (Saks, 2011). Ketika karyawan memiliki komitmen secara emosional pada suatu perusahaan maka dapat dikatakan bahwa tercipta *employee engagement* dalam perusahaan tersebut. 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. Perusahaan dengan level *employee engagement* yang tinggi akan terlihat dari karyawannya yang bekerja bukan hanya untuk gaji semata ataupun untuk pencapaian karir yang lebih tinggi, tetapi karyawan mereka akan menunjukkan kinerja atas dasar pencapaian tujuan dari organisasi (Kruse, 2012).

Kahn (1990) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan di mana anggota organisasi memanfaatkan diri mereka sendiri untuk peran pekerjaan mereka, terlibat dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *employee engagement* pada perusahaan akan bekerja secara konsisten serta tidak mudah menyerah saat menghadapi masalah saat bekerja. Keterikatan

karyawan dengan perusahaan akan memberikan kinerja kerja yang terus meningkat dikarenakan adanya dedikasi dalam diri sehingga timbul rasa tanggungjawab untuk terus bekerja dan ikut andil dalam kesuksesan perusahaan mencapai tujuan. (Scheneider, 2009).

Menurut Schaufeli (2012), *engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif dan memuaskan berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Schaufeli & Bakker (2010) mengemukakan dalam Development Dimension International (2004), bahwa engagement memiliki tiga dimensi: 1) Kognitif, percaya serta mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) Afektif, rasa memiliki, kebanggaan dan keterikatan dengan organisasi, dan 3) Perilaku/individual value, kemauan untuk bekerja keras dan keinginan untuk tinggal di dalam organisasinya. Menurut Anitha (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah lingkungan kerja non fisik. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh sebesar 31% terhadap *employee engagement*.

Menurut (Tsani, 2018) lingkungan kerja non fisik yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan. Nitisemito (2008) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi lingkungan fisik dan non-fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat

dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Melihat dari pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Suatu perusahaan harus dapat memberikan perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari karyawan terhadap pekerjaan yang mereka tekuni. Adanya kesesuaian harapan yang diinginkan karyawan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Perusahaan harus bisa menjaga kenyamanan karyawannya, termasuk lingkungan pekerjaan. Memahami pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *employee engagement* sangat penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) merupakan Perusahaan Milik Asing (PMA) yang memiliki beberapa cabang perusahaan yang dikenal dengan sebutan Wilmar *Group* Riau. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan kelas dunia yang mengelola kelapa sawit (Tandan Buah Segar) yang berlokasi di Desa Balai Jaya, KM. 38 Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1998 dengan kapasitas produksi 40 ton TBS/jam dan sudah Extention kapasitas produksinya menjadi 80 ton/jam pada tanggal 7 September.

PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) sangat peduli dan selalu memperhatikan lingkungan dari berbagai pencemaran, baik pencemaran limbah padat, limbah cair, maupun limbah udara. PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) juga sudah mendapatkan sertifikat lingkungan dari Badan Pengendalian Dampak Lingkungan (BAPEDAL) Provinsi Riau dengan No. 660.1/Bapedal-Penc/2u/tgl 11 Januari 2007 yang ditandatangani oleh Bapak Drs. Khairul Zainal selaku

Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Provinsi Riau.

PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar *Group* Riau merupakan salah satu perusahaan minyak sawit terbesar swasta terbesar di dunia. Wilmar *Group* Riau listing di bursa efek Singapura sejak tahun 1991. Sebagai Perusahaan Multinasional Wilmar berpusat di Singapura yang mencakup area operasi di Asia, Eropa dan Afrika, untuk di Indonesia sendiri Wilmar memiliki beberapa cabang yang cukup besar salah satunya yang berada di Jalan lintas Riau Sumut km. 38 Balai Jaya, Bagan Sinembah, Riau, Indonesia. Memiliki komposisi 158 karyawan, terdiri dari 4 perempuan dan 154 laki-laki dalam rentang usia produktif 15-64 tahun. Dengan jumlah karyawan yang signifikan dan kompleksitas operasional yang tinggi, menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja non fisik yang kondusif menjadi tantangan sekaligus kebutuhan vital bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan *employee engagement*.

Sebagai perusahaan multinasional di industri minyak sawit, PT. SPC Wilmar *Group* Riau dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki engagement tinggi terhadap perusahaan. Namun, berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa supervisor di PT. SPC Wilmar *Group* Riau pada bulan Januari 2024, ditemukan beberapa indikasi penurunan engagement karyawan yang tercermin dari meningkatnya ketidakhadiran sebesar 15% dan turnover karyawan sebesar 12% dibandingkan tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa supervisor di PT. SPC Wilmar Group Riau, ditemukan sejumlah indikasi yang

berkaitan erat dengan tingkat *employee engagement* karyawan, terutama dalam aspek hubungan antar rekan kerja, rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan keterlibatan emosional dalam lingkungan kerja.

Para supervisor menyatakan bahwa terdapat dinamika sosial yang cukup intens di antara karyawan, seperti adanya perbedaan pendapat yang kerap menimbulkan kesalahpahaman. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan belum berjalan secara optimal, yang pada gilirannya dapat menghambat keterlibatan emosional karyawan terhadap tugas dan organisasi. Salah satu supervisor menyebutkan, “Memang benar adanya perbedaan pendapat yang membuat karyawan menjadi salah faham, saling menjatuhkan demi terlihat baik di depan atasan.” Pernyataan ini mengindikasikan adanya kompetisi internal yang tidak sehat, yang berpotensi mengurangi rasa saling percaya dan kolaborasi yang merupakan bagian penting dari *employee engagement*.

Selain itu, ditemukan pula bahwa praktik saling memerintah meskipun status jabatan sama cukup sering terjadi. Hal ini menimbulkan ambiguitas peran dan dapat mempengaruhi persepsi keadilan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Namun demikian, ada juga indikasi bahwa perilaku tersebut kadang bermaksud untuk saling membantu. Seperti yang dikatakan, “...saling memerintah satu sama lain walaupun status jabatannya sama mungkin mereka saling menolong.” Hal ini bisa dilihat sebagai potensi positif bila diarahkan dengan komunikasi yang efektif dan pemahaman peran yang jelas.

Secara keseluruhan, dari observasi yang dilakukan di lingkungan kerja terlihat bahwa tingkat *employee engagement* belum optimal. Beberapa

karyawan menunjukkan keterlibatan yang lebih bersifat individual dan kompetitif, bukan kolaboratif. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan budaya kerja yang mendukung keterbukaan, kepercayaan, dan rasa saling menghargai di antara karyawan untuk meningkatkan engagement secara menyeluruh.

Kondisi ini diperparah dengan adanya permasalahan pada lingkungan kerja non fisik non-fisik yang teridentifikasi melalui survei internal perusahaan. Hasil menunjukkan bahwa 40% ditinjau dari survei internal karyawan PT. SPC Wilmar *Group* Riau merasa tidak nyaman dengan dinamika hubungan kerja yang ada, dimana terdapat fenomena karyawan yang saling memberi perintah meskipun memiliki status yang sama, terjadi perselisihan antar karyawan, dan perilaku saling menjatuhkan demi terlihat baik di depan atasan. Situasi ini sejalan dengan penelitian Tsani (2018) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kurang harmonis dapat menurunkan kenyamanan karyawan dan pada akhirnya berdampak pada tingkat engagement mereka terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh lingkungan kerja non fisik yang baik dapat membuat karyawan merasa aman, dan nyaman sehingga membuat karyawan semakin peduli dan

berkomitmen pada perusahaan.

Berdasarkan urgensi permasalahan tersebut dan masih terbatasnya penelitian yang mengkaji hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* di industri minyak sawit di Indonesia, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Lingkungan kerja non fisik Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau" 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. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Lingkungan kerja non fisik Dengan *Employee Engagement* Pada PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang sudah peneliti uraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana hubungan lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* pada karyawan PT. SPC (sinar perdana caraka) Wilmar Group Riau?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan hubungan lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* pada karyawan PT. SPC (sinar perdana caraka) Wilmar Group Riau.

#### **1.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* pada karyawan PT. SPC (sinar perdana caraka) Wilmar Group Riau. Semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi *employee engagement* pada karyawan, demikian sebaliknya jika semakin rendah lingkungan kerja non fisik maka akan semakin rendah *employee engagement* pada karyawan.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini diantaranya:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang ilmu Psikologi, khususnya dibidang Psikologi Industri Organisasi mengenai *Employee engagement* dimiliki oleh karyawan, dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan masukan terkait lingkungan kerja non fisik non-fisik dan *employee engagement*, sehingga perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendukung dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. *Employee Engagement***

##### **2.1.1. Definisi *Employee Engagement***

Menurut Kahn (dalam Badaruddin, 2020) *employee engagement* adalah keterikatan anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri bukan hanya secara fisik, kognitif, tetapi bahkan secara emosional. Pendapat ini menjelaskan bahwa *employee engagement* merujuk pada perilaku karyawan yang bertindak atau melaksanakan pekerjaannya melebihi dari kewajiban yang diberikan. Keterikatan secara emosional menunjukkan tekad yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas terbaik yang mampu dilakukan karyawan kepada perusahaan. Macey et al. (dalam Siswono, 2016) mendefinisikan *employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemasukan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Gallup *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan dan antusiasme karyawan dalam pekerjaan di tempat kerja mereka. Keterlibatan karyawan membantu perusahaan mengukur dan mengelola perspektif karyawan terhadap elemen-elemen penting dari perusahaan. Sedangkan menurut Kruse *employee engagement* atau keterlibatan karyawan adalah komitmen emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan tujuan. Menurut Heinz *employee engagement* adalah sebuah konsep dalam sumber daya manusia yang mengacu pada

sejauh mana karyawan diinvestasikan, dimotivasi, dan bergairah dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan tempat mereka bekerja (Soedarto & Hadi, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan suatu kondisi di mana karyawan memiliki keterikatan yang kuat, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, terhadap organisasi dan pekerjaan mereka. Keterikatan ini memanifestasikan diri dalam bentuk perilaku proaktif, komitmen tinggi, motivasi intrinsik, dan kualitas kerja yang tinggi.

### **2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement***

Adapun faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* menurut para ahli dalam penelitian Anitha (2014), yaitu:

#### **1. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik ditemukan menjadi salah satu faktor signifikan yang menentukan tingkat keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang mendukung biasanya menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan perasaan karyawan, memberikan umpan balik positif dan mendorong mereka untuk menyuarakan keprihatinan mereka, untuk mengembangkan keterampilan baru dan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan tempat kerja yang bermakna yang membantu karyawan untuk bekerja dengan fokus dan keharmonisan interpersonal dianggap sebagai penentu utama keterlibatan karyawan.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kriteria utama kedua yang diidentifikasi sebagai faktor fundamental untuk menginformasikan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan yang efektif adalah konstruksi multidimensi tingkat tinggi yang terdiri dari kesadaran diri, pemrosesan informasi yang seimbang, transparansi relasional, dan standar moral yang diinternalisasi. Studi penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan terjadi secara alami ketika para pemimpin memberi inspirasi. Para pemimpin bertanggung jawab untuk mengomunikasikan bahwa upaya karyawan memainkan peran utama dalam keberhasilan bisnis secara keseluruhan. Ketika pekerjaan karyawan dianggap penting dan bermakna, hal itu jelas mengarah pada minat dan keterlibatan mereka. Kepemimpinan yang autentik dan suportif diteorikan untuk memengaruhi keterlibatan karyawan pengikut dalam arti meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme mereka terhadap pekerjaan.

## 3. Tim dan Rekan Kerja

Hubungan tim dan rekan kerja merupakan aspek lain yang secara eksplisit menekankan aspek keharmonisan interpersonal dalam keterlibatan karyawan. Kahn (1990) menemukan bahwa hubungan interpersonal yang suportif dan saling percaya, serta tim yang suportif, mendorong keterlibatan karyawan. Lingkungan yang terbuka dan suportif sangat penting bagi karyawan untuk merasa aman di tempat kerja dan terlibat sepenuhnya dengan tanggung jawab mereka.

Bakker dan Demerouti (dalam Anggraini dkk, 2016) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu:

1. *Job Resources*

Faktor ini merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan dan perkembangan personal.

2. *Job Demands*

*Job demands-resources* menjelaskan bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik dapat memproduksi motivasi dan gangguan kesehatan. *Job demands* (tuntutan pekerjaan) didefinisikan sebagai aspek fisik, sosial, psikologis atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha atau keterampilan fisik dan/atau psikologis (kognitif dan emosional) yang berkelanjutan karena terkait dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis tertentu. Menurut Bakker, *job demands* dapat menimbulkan ketegangan seseorang saat bekerja, sehingga hal tersebut dapat berfungsi untuk meningkatkan kemampuan adaptif mereka saat bekerja (Ramadhani, 2018).

3. *Personal Resourcer*

Faktor ini merujuk pada karakteristik yang dimiliki karyawan seperti kepribadian, sifat, usia dan lain sebagainya. karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang

lebih tinggi, serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu *job resources*, *job demands*, *personal resources*, lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan, tim dan rekan kerja.

### **2.1.3. Dimensi *Employee Engagement***

Kahn (Badaruddin, 2020) mengemukakan aspek-aspek *employee engagement* yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu:

1. *Meaningfulness*: *Meaningfulness psychological* dapat dilihat sebagai perasaan bahwa seseorang menerima pengembalian atas investasinya pada organisasi berupa harga atas pembayaran, energi kognitif maupun energi emosional. Hal-hal yang mempengaruhi meaningfulness yaitu *tasks*, *roles*, dan *work interaction*.
2. *Safety*: Keamanan, kenyamanan, jaminan perlindungan yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengekspresikan dirinya tanpa takut, kebebasan berekspresi, kejujuran, sehingga tercipta kondisi dimana seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan dalam pekerjaan, fasilitas, kenyamanan yang diberikan dalam pekerjaan. Hal-hal yang mempengaruhi *safety* yaitu hubungan interpersonal, dinamika kelompok, gaya dan proses manajemen, serta norma organisasi.
3. *Availability*: Ketersediaan secara fisik, emosional, serta psikologis dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Memiliki kapabilitas untuk

mengelola fisik, energi emosional, dan intelektual dalam melakukan pekerjaannya. Hal-hal yang mempengaruhi *availability* adalah energi fisik dan emosional, keamanan, serta kehidupan luar.

Schaufeli et al, (dalam Siswono, 2016) membagi dimensi *employee engagement* ke dalam 3 dimensi, yaitu:

1. *Vigor*: *Vigor* melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.
2. *Dedication*: *Dedication* mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. Aspek *dedication* meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan.
3. *Absorption*: *Absorption* merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa aspek yang saling berkaitan, yaitu *meaningfulness, safety, availability, vigor, dedication, absorption*.

## 2.2. Lingkungan Non Fisik

### 2.2.1. Definisi Lingkungan Non Fisik

Lingkungan non-fisik merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan ini mencakup elemen-elemen yang tidak berwujud secara fisik, namun sangat berdampak terhadap suasana kerja dan kenyamanan psikologis karyawan. Beberapa aspek yang termasuk dalam lingkungan kerja non-fisik antara lain hubungan antar rekan kerja, interaksi dengan atasan, suasana kerja yang kondusif, sistem komunikasi yang efektif, serta budaya organisasi yang mendukung. Lingkungan kerja non-fisik yang positif dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan termotivasi dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dengan optimal, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas.

Lingkungan kerja non fisik menggambarkan situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja (Fitriani & Sudarwadi, 2019). Perspektif yang sejalan diutarakan oleh (Tarijan et al., 2022), yang menggambarkan lingkungan kerja non fisik memiliki potensi untuk membentuk perilaku karyawan. Lingkungan kerja non fisik merujuk pada aspek-aspek yang tidak bersifat fisik, seperti hubungan antar rekan kerja dan suasana hati yang dapat memengaruhi perasaan karyawan (Octaviani & Suana, 2019). Dari sudut pandang lain,

(Faisal et al., 2021) menggambarkan lingkungan kerja non fisik sebagai relasi yang terbentuk antara atasan dan sesama rekan kerja. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Siagian & Khair, 2018) meliputi hubungan antar karyawan, hubungan atasan dengan bawahan, kerjasama antar karyawan.

Pendapat lain tentang lingkungan kerja non fisik menurut Bursanto (2005) bahwa lingkungan kerja non fisik mengacu pada lingkungan kerja non fisik yang tidak dapat dirasakan oleh panca indera, tetapi dapat dirasakan, seperti kesela matan karyawan, loyalitas karyawan, kepuasan karyawan, suasana kerja, dan imbalan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja non fisik non fisik adalah keadaan di sekitar tempat kerja yang didapat dari antara hubungan karyawan, ataupun karyawan dengan atasan, dan sebaliknya atasan dengan karyawan.

### **2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Faktor lingkungan non fisik menurut Sihombing (dalam Cintia & Gilang, 2016) yakni:

1. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Sikap atasan terhadap bawahan mempengaruhi kinerja aktivitas karyawan. Hubungan antara atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan membuat niat baik dan saling menghormati.
2. Hubungan antar karyawan. Khususnya bagi karyawan yang bekerja dalam kelompok, hubungan kerja antar rekan kerja sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaannya.

### 2.2.3. Aspek-Aspek Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Permatasari (2011) lingkungan kerja non fisik memiliki beberapa aspek yaitu:

#### 1. Struktur pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

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.

#### 2. Tanggung jawab karyawan di tempat 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.

#### 3. Dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja

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).

#### 4. Kerjasama antar kelompok

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 karyawan mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011).

##### 5. Komunikasi yang lebih 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.

Duane et al., dalam (Mangkunegara, A.A., dan Prabu, 2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Lingkungan kerja non fisik dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja non fisik, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003):

### 1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakuannya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal, yaitu:

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan.
- c. Pelayanan kamar kecil / kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya.

### 2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

### 3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang

kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasan hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Menurut Nitisemito (2004:67), lingkungan kerja non fisik sebagai pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih karyawan. Beberapa indikator yang digunakan untuk pengukuran lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah:

1. Rekan Kerja yang Mendukung

Suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja di kantor, sebab seorang karyawan berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif.

2. Kondisi Ruang Kerja

Penyelesaian suatu pekerjaan berkaitan erat dengan kondisi ruangan kerja yang baik, sebab dengan ruang kerja yang baik akan dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Perlengkapan Kerja yang Cukup

Perlengkapan kerja yang cukup dan memadai serta mengikuti perkembangan teknologi modern akan sangat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan oleh karyawan. Penggunaan perlengkapan pekerjaan yang optimal dan modern akan menambah nilai efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja.

#### 4. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat dijadikan acuan bagi karyawan dalam bekerja, yang di dalamnya terkandung tata tertib dan ketentuan yang harus ditaati oleh setiap karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja non fisik yaitu pelayanan kerja, kondisi kerja, hubungan karyawan, rekan kerja yang mendukung, kondisi ruang kerja, perlengkapan kerja yang cukup, peraturan kerja

### 2.3. Hubungan Lingkungan kerja Non Fisik dengan *Employee Engagement*

Lingkungan kerja non fisik yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari, Farida, dan Purwaningrum (2023), mereka menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik yang mendukung dapat meningkatkan *employee engagement* serta kepuasan kerja. Mereka menekankan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif akan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Lingkungan kerja non fisik juga memainkan peranan penting dalam *employee engagement*, seperti yang telah diungkapkan oleh Dewi, Nurachman, dan Muhsinin (2023) mereka mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang mendukung dapat menciptakan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Karyawan yang merasa nyaman dan mendapatkan dukungan yang cukup dari lingkungan kerja non fisik mereka cenderung lebih aktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dukungan ini bisa datang dalam bentuk fasilitas kerja yang memadai,

suasana kerja yang kondusif, serta hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisik mereka membantu mereka untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasmayni, dkk (2022) dengan judul hubungan lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* pada karyawan parking business di PT. X diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement*, dan dapat dikatakan semakin baik lingkungan kerja non fisik maka engagement karyawan parking business PT. X semakin tinggi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2023) juga menekankan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat *employee engagement*. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, keterlibatan ini tidak hanya berdampak pada kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga pada kualitasnya. Ketika karyawan merasa terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka, mereka lebih mungkin untuk bekerja dengan dedikasi yang tinggi, menghasilkan output yang lebih baik, dan memiliki rasa kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

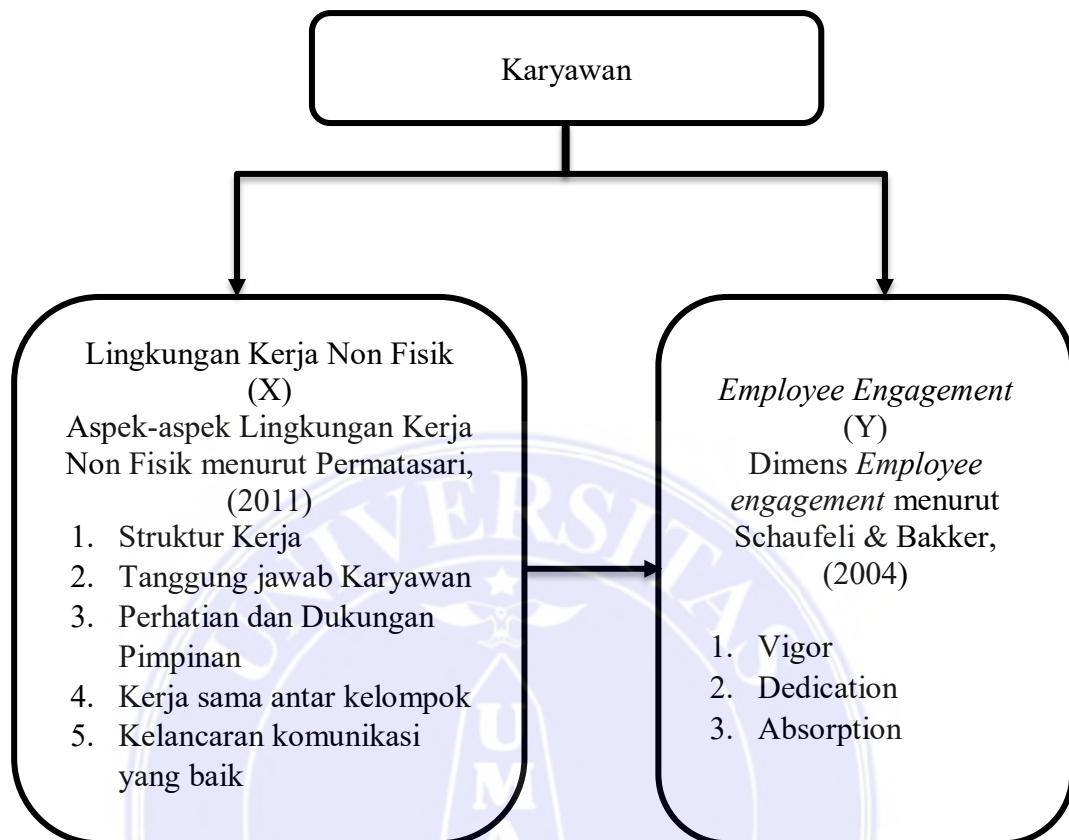
Menurut Simanjuntak dan Sitio (2021), kesempatan berbagi pengetahuan di lingkungan kerja non fisik dapat secara signifikan meningkatkan employee engagement. Mereka menemukan bahwa karyawan yang memiliki ruang untuk berbagi pengetahuan dan ide merasa lebih dihargai oleh organisasi. Hal ini berkontribusi pada perasaan karyawan bahwa mereka adalah bagian penting dari pengambilan keputusan organisasi, yang pada

akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka secara emosional dan profesional.

Penelitian Dunan dan Arisma (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif bersama dengan lingkungan kerja non fisik yang baik berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang positif tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja non fisiknya lebih cenderung untuk berkomitmen dan terlibat secara penuh dalam kegiatan organisasi.

Biringkanae dan Tammu (2024) juga menyoroti pentingnya *employee engagement* sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung agar dapat mencapai hasil yang optimal.

## 2.4. Kerangka Konseptual



Keterangan:

- \_\_\_\_\_ : Diteliti  
\_\_\_\_\_.→ : Berhubungan

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau. Jalan lintas Riau Sumut km. 38 Balai Jaya, Bagansinembah, Riau, Indonesia pada karyawan. Tempat ini dipilih sebagai lokasi karena sesuai dengan fenomena dan topik penelitian. Dengan total populasi 119 karyawan. Waktu pengambilan data pada tanggal 10 Februari 2025.

**Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun	2024-2025				
		Bulan	Oktober-November	Desember-Januari	Februari-Maret	April-Mei	Juni
1	Tahap Persiapan						
	a. Penerbitan SK Pembimbing						
	b. Pengajuan Judul						
	c. Mengurus Perizinan (Pra) Penelitian						
	d. Observasi/Wawancara						
	e. Penyusunan Proposal						
	f. Bimbingan Proposal						
	g. Seminar Proposal						
2	Tahap Penelitian						
	a. Penyebaran Skala						
	b. Pengolahan Data dan Analisa Data						
3	c. Seminar Hasil						
	Tahap Pengujian						
	a. Pengajuan Sidang Meja Hijau						
	b. Sidang Skripsi						

### **3.2. Bahan dan Alat Penelitian**

Ada beberapa alat yang digunakan untuk mendukung penelitian.

Beberapa alat yang digunakan adalah laptop, kuisioner, seperangkat aplikasi komputer berupa *Microsoft Office* dan juga SPSS, dan juga printer. Sedangkan bahan yang dipakai oleh peneliti adalah instrumen psikologis yang berupa instrumen psikologis Lingkungan kerja non fisik berdasarkan aspek Afandi (2018), dan juga *employee engagement* berdasarkan aspek Schaufeli & Bakker (2004).

### **3.3. Metode Penelitian**

#### **3.3.1. Tipe Penelitian**

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat variabel bebas (lingkungan kerja non fisik) dengan satu variabel terikat (*employee engagement*). Penelitian korelasional bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa memanipulasi variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* pada karyawan PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau. Penelitian ini berfokus pada pengujian tingkat keterkaitan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* untuk melihat apakah ada korelasi yang signifikan antara keduanya.

### 3.3.2. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian akan ada objek dan fokus dalam penelitian, penelitian pada dasarnya ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Adapun variable yang terlibat dalam penelitian ini ialah:

Variabel Independent (X) : Lingkungan kerja non fisik

Variabel Independent (Y) : *Employee Engagement*

### 3.3.3. Definisi Operasional

#### 1. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja non fisik mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat berdampak pada kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas secara optimal.

#### 2. *Employee Engagement*

*Employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan suatu kondisi di mana karyawan memiliki keterikatan yang kuat, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, terhadap organisasi dan pekerjaan mereka. Keterikatan ini memanifestasikan diri dalam bentuk perilaku proaktif, komitmen tinggi, motivasi intrinsik, dan kualitas kerja yang tinggi. Keterlibatan ini mencakup perasaan tanggung jawab, loyalitas, dan kepuasan dalam menjalankan tugas serta melaksanakan pekerjaan

sehari-hari. Dalam konteks ini, *employee engagement* tidak hanya mencerminkan seberapa banyak karyawan berpartisipasi dalam pekerjaan, tetapi juga mencerminkan seberapa kuat mereka merasa terhubung secara emosional dengan organisasi.

### **3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2018) adalah wilayah generalisasi objek atau sampel yang mempunyai seluruh karakteristik dari yang ingin diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 119 karyawan.

#### **3.4.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2008), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 40 karyawan.

#### **3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Kouta Sampling* (Teknik menentukan kuota untuk setiap subkelompok dalam populasi yang ingin diwakili). Sugiyono (2013) berpendapat bahwa teknik penentuan sampel dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu hingga jumlah atau kuota yang diinginkan. Diungkapkan Gulo (2005) yaitu bahwa setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk ditarik sebagai anggota sampel.

### **3.5. Persiapan Penelitian**

#### **3.5.1. Persiapan Administrasi**

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar *Group* Riau. Jalan lintas Riau Sumut km. 38 Balai Jaya, Bagansinembah, Riau, Indonesia. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyiapkan surat izin permohonan penelitian yang dikirimkan kepada dekan Fakultas Psikologi dan surat balasan fakultas akan diberikan kepada pihak PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar *Group* Riau Jalan lintas Riau Sumut km. 38 Balai Jaya, Bagansinembah, Riau, Indonesia.

#### **3.5.2. Persiapan Alat Ukur**

##### **1. Skala Lingkungan kerja non fisik**

Skala lingkungan kerja non fisik diadaptasi dari skala miliki Gunawan (2021) yang mana mengacu pada aspek-aspek menurut Permatasari (2011) yaitu struktur kerja, tanggungjawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi yang baik, skala lingkungan kerja non fisik menggunakan model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favorable dan unfavorable, jawaban item favorable memiliki interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 4, Setuju (S) memiliki nilai 3, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 1. Sedangkan item unfavorable memiliki nilai interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 1, Setuju (S) memiliki nilai 2, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 4.

**Tabel 3.2 Distribusi Skala Lingkungan kerja non fisik**

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Struktur Kerja	Sejauh mana bahwa pekerjaan yang di berikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.	1,2,3	4,5,6	6
2	Tanggung Jawab Kerja	Sejauh mana pekerja merasa bahwa mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.	7,8,9	10,11,12	6
3	Perhatian dan Dukungan Pemimpin	Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.	13,14,15	16,17,18	6
4	Kerjasama antar Kelompok	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.	19,20,21	22,23,24	6
5	Kelancaran Komunikasi yang Baik	Sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.	25,26,27	28,29,30	6
<b>Jumlah</b>			<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## 2. Skala Employee Engagement

Skala *employee engagement* yang diadaptasi dari skala *Employee engagement* dari Gunawan (2021) yang mengacu pada aspek-aspek menurut Schaufeli & Bakker (2004) yaitu: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) dengan model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favorable dan unfavorable, jawaban item favorable memiliki interval yaitu Sangat

Setuju (SS) memiliki nilai 4, Setuju (S) memiliki nilai 3, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 1. Sedangkan item unfavorable memiliki nilai interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 1, Setuju (S) memiliki nilai 2, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 4.

**Tabel 3. 3 Distribusi Skala *Employee Engagement***

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Vigor</i>	Ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.	1,2,3 ,4,5	6,7,8 ,9,10	10
2	<i>Dedication</i>	Ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.	11,12,13 ,14,15	16,17,18 ,19,20	10
3	<i>Absorption</i>	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.	21,22,23 ,24,25	26,27,28 ,29,30	10
<b>Jumlah</b>			<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### 3.5.3. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau. Jalan lintas Riau Sumut km. 38 Balai Jaya, Bagansinembah, Riau, Indonesia dengan memberikan kuesioner berupa skala psikologi dari aspek *employee engagement* dan aspek lingkungan kerja non fisik yang akan diberikan kepada seluruh sampel penelitian secara *offline*. Hasil jawaban dari kuesioner akan dimasukkan ke excel dan diolah datanya melalui SPSS.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode tryout terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat kurangnya jumlah karyawan yang diizinkan oleh perusahaan untuk dijadikan sampel penelitian dan tidak ditemukan sampel lain sesuai dengan karakteristik pada perusahaan yang lain. Pada metode tryout terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang udah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti susun, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* pada karyawan PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,675$  dengan nilai signifikansi  $P = 0,000$  ( $P < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa hipotesis yang mengusulkan adanya hubungan positif antara kedua variabel dapat diterima.
2. Kontribusi yang diberikan oleh faktor lingkungan kerja non fisik terhadap tingkat *employee engagement* pada karyawan PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau tercatat sebesar 45,6%. Dengan demikian, sekitar 54,4% faktor lain masih berperan dalam mempengaruhi *employee engagement*. Faktor-faktor tersebut meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, peluang pengembangan karir, serta hubungan antar rekan kerja, yang semuanya dapat memengaruhi sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka.
3. Secara keseluruhan, lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* di PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau menunjukkan hasil yang tinggi. Nilai mean empirik untuk lingkungan kerja non fisik mencapai 68,30, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean hipotetik sebesar 60, dengan nilai simpangan baku (SD) sebesar 17,425. Sementara itu, tingkat

*employee engagement* juga tercatat tinggi dengan nilai rata-rata empirik 77,58, melebihi nilai rata-rata hipotetik sebesar 67,5, dengan nilai simpangan baku (SD) sebesar 16,961.

## 5.2. Saran

### 1. Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar karyawan PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar *Group* Riau terus mempertahankan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka dengan menjaga komitmen terhadap pekerjaan, terus mengembangkan keterampilan pribadi, dan berpartisipasi aktif dalam interaksi sosial di tempat kerja. Karyawan juga disarankan untuk memberikan umpan balik kepada perusahaan terkait kebutuhan dan harapan mereka terhadap lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan. Hal ini dapat membantu menciptakan hubungan yang lebih baik antara karyawan dan perusahaan serta memperkuat budaya organisasi yang mendukung keberhasilan bersama.

### 2. Kepada Perusahaan (PT. SPC Wilmar *Group* Riau)

Sebagai perusahaan, PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar *Group* Riau disarankan untuk mempertahankan lingkungan kerja non fisik yang mendukung *employee engagement* yang tinggi, dengan memastikan bahwa komunikasi antar tim berjalan lancar dan semua karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Perusahaan juga perlu terus memberikan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan serta menciptakan atmosfer

kerja yang positif dan saling mendukung. Selain itu, perusahaan sebaiknya memastikan adanya kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, baik dalam hal pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka, yang dapat mempertahankan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam jangka panjang.

### 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

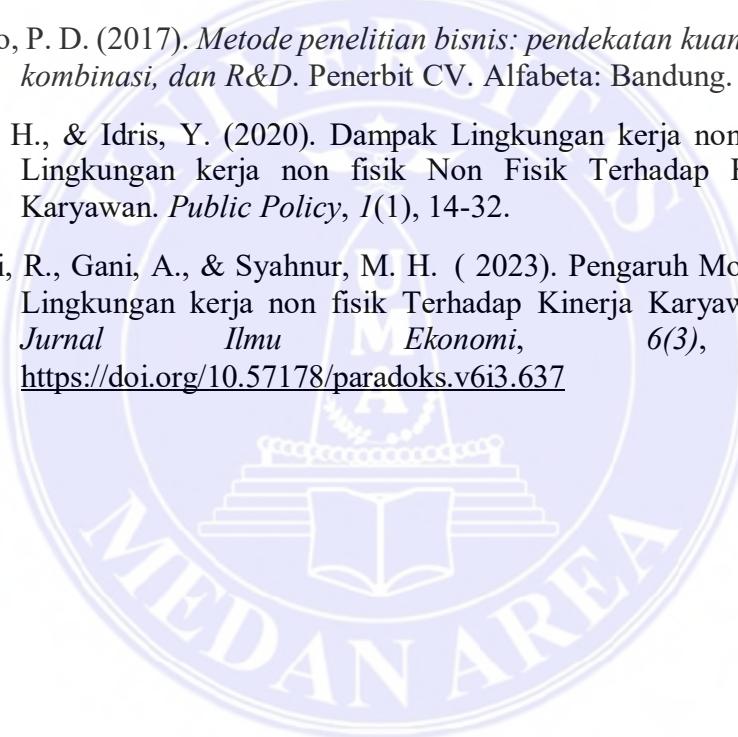
Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, seperti pengaruh budaya perusahaan, pola kepemimpinan, atau tingkat dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan penelitian yang lebih mendalam, seperti wawancara atau studi longitudinal, untuk memahami dinamika yang terjadi dalam mempertahankan tingkat keterlibatan karyawan dalam waktu yang lebih lama. Peneliti juga dapat mempertimbangkan variabel demografis yang lebih spesifik, seperti peran karyawan, durasi kerja, dan tingkat pendidikan, untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dengan lingkungan kerja non fisik dalam membentuk engagement karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anitha, J. (2014). Determinants of *Employee Engagement* and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63 (3), 308-323.
- Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (studi pada karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. ( 2023). Analisis Faktor *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*,14(2),110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. ( 2021). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100.
- Badaruddin, M. (2020). *Konsep Employee Engagement dan Penguatan Motivasi Kerja Karyawan*.
- Biringkanae, A., & Gusmawati Tammu, R. ( 2024). Peran *Employee Engagement* Dalam Memediasi Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping PKH Kabupaten Toraja Utara. *JurnalEkuilnomi*,6(2),224–232. <https://doi.org/10.36985/6360yv62>
- Balaka, M. Y. ( 2022). Metode penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*. 1.
- Cahyani, D. D. ( 2021). Pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement* Studi Pada Karyawan PT Geo Dipa Energi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(2), 1–14.
- Danisa, D., & Komari, N. ( 2015). Kajian Teoritis Lingkugan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Management Business Innovation Conference*, 8(2), 121. [https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/download/67740/75676\\_598161](https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/download/67740/75676_598161)
- Dewi, S., Nurachmah, E., & Muhsinin, M. ( 2023). Analisis Hubungan Faktor *Employee Engagement* dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Kesmas Asclepius*, 5(2),106–114. <https://doi.org/10.31539/jka.v5i2.7693>
- Dunan, H., & Arisma, A. ( 2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap *Employee engagement* Karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 538–546. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1179>

- Fedila Sari, S., Farida, U., & Purwaningrum, T. ( 2023). Kepemimpinan transformasional, *employee engagement*, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jmsab*, 6(1), 137-148. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i1.883>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. ( 2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan kerja non fisik terhadap *Employee Engagement* Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Febriansyah, H., & Ginting, H. ( 2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. In *Google Books-Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.
- Gunawan, R. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan Parking Business di PT. Angkasa Pura Solusi. *Skripsi*. Fakluras Psikologi Universitas Medan Area
- Hasmayni, B., Gunawan, R., Aziz, A., & Siregar, F. H. (2022). Hubungan Lingkungan kerja non fisik Non Fisik dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Parking Business di PT. X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(3), 221-229.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kruse, K. (2012). Employee engagement 2.0: How to motivate your team for high performance. New York, NY: Wiley. <https://kevinkruse.com/employee-engagement-20-book/>
- Kurniawan, R., & Wulandari, W. ( 2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* Karyawan. *Vifada Management and Social Sciences*, 1(1), 11–17. <https://doi.org/10.70184/37pm7g31>
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. ( 2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen DanSumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Puspita, W., & Darwin, D. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1), 1-12.
- Ramadhani, Y. N. (2018). *Pengaruh job demands-resources terhadap employee engagement pada staff account officer pt. x wilayah Jombang* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Siswono D. (2016). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya. *Agora*, 4(2), 374-380.

- Soedarto, T. & Hardi, T. (2023). *Meningkatkan Kinerja Bisnis Melalui Employee Engagement*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. ( 2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. ( 2020). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273 – 281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Schneider, B., Macey, W. H., Barbera, K. M., & Martin, N. (2009). Driving customer satisfaction and financial success through *employee engagement*. *People & Strategy*, 32(2).
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan kerja non fisik Fisik dan Lingkungan kerja non fisik Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy*, 1(1), 14-32.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. ( 2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>



## LAMPIRAN





## 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		

### Skala 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 describtion</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 describtion</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.				

### Skala 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 menyelesaiakannya.				
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 memalui 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 2.**

**Hasil Skoring Data Penelitian**



No	Lingkungan kerja non fisik (X)																													Jumlah		
	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		
1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	3	1	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	3	4	4	99
2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	105
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	92
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	100	
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	95	
6	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	92	
7	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	88	
8	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	97	
9	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	1	4	4	97	
10	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	90	
11	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	85	
12	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
13	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	92	
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
15	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	102		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	91		
17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	94		
18	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	103		
19	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	1	2	3	4	3	3	2	3	3	99	
20	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	104		
21	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	100		
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
24	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	95	
25	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	98	
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	101	

27	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	3	2	2	2	93
28	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
29	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	1	2	2	89	
30	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	100	
31	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	1	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	1	3	4	97
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	106
33	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	103	
34	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	101	
36	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	87	
37	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	99	
38	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
39	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	101	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	85	

No	Employee Engagement (Y)																													Jumlah		
	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		
1	3	4	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	3	1	3	3	4	2	2	1	1	1	2	1	82	
2	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	4	3	2	3	3	95	
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	89	
4	4	3	3	4	4	1	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	93	
5	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	89	
6	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	91
7	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	91	
8	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	92	
9	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	78	
10	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	90	
11	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	92	
12	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	

13	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	86				
14	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	92				
15	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	93				
16	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	94				
17	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	87			
18	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	106			
19	3	4	3	4	4	1	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	96				
20	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	1	4	4	93		
21	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	109	
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88			
23	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	82		
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	87		
25	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	94
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	86	
27	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	1	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	87	
28	3	3	4	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	85		
29	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	2	1	3	3	3	4	4	4	2	2	1	1	82
30	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	88	
31	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	107	
32	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	82	
33	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	93		
34	3	3	4	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	83	
35	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	97		
36	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	91		
37	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	4	3	99	
38	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	92		
39	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	95			
40	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	74	



### Lampiran 3.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

## Reliability

### Scale: lingkungan kerja non fisik

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	40	100.0
Excluded <sup>a</sup>		.
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables  
in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	3.72	.452	4
LK2	3.35	.481	4
LK3	3.38	.490	4
LK4	3.45	.591	4
LK5	3.28	.541	4
LK6	3.22	.620	4
LK7	3.50	.506	4
LK8	3.08	.572	4
LK9	3.60	.496	4
LK10	3.40	.591	4
LK11	3.32	.572	4
LK12	3.30	.721	4
LK13	2.90	.632	4
LK14	3.40	.496	4

LK15	3.25	.494	4
LK16	2.65	.662	4
LK17	3.00	.599	4
LK18	3.15	.730	4
LK19	3.30	.516	4
LK20	3.42	.549	4
LK21	3.40	.496	4
LK22	2.30	.681	4
LK23	2.80	.405	4
LK24	3.05	.504	4
LK25	3.02	.577	4
LK26	2.88	.686	4
LK27	3.28	.452	4
LK28	2.88	.648	4
LK29	3.15	.531	4
LK30	3.28	.679	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	91.9	31.844	.318	.82
LK2	92.33	32.328	.014	.82
LK3	92.3	31.651	.339	.82
LK4	92.23	32.025	.038	.82
LK5	92.43	30.046	.385	.80
LK6	92.43	30.715	.324	.81
LK7	92.18	30.251	.382	.80
LK8	92.60	31.785	.081	.82
LK9	92.08	31.456	.368	.82
LK10	92.28	28.615	.581	.89
LK11	92.35	29.362	.475	.80
LK12	92.38	29.266	.364	.80
LK13	92.73	31.102	.361	.82

LK14	92.28	31.281	.310	.811
LK15	92.41	30.558	.331	.811
LK16	93.02	31.660	.071	.821
LK17	92.68	29.046	.500	.891
LK18	92.52	30.358	.314	.811
LK19	92.38	30.189	.384	.801
LK20	92.25	29.526	.470	.801
LK21	92.28	31.487	.362	.821
LK22	93.38	32.651	.062	.831
LK23	92.88	32.010	.301	.821
LK24	92.63	31.010	.344	.811
LK25	92.65	30.900	.319	.811
LK26	92.80	30.062	.379	.811
LK27	92.40	30.605	.363	.809
LK28	92.80	31.651	.071	.821
LK29	92.52	29.999	.402	.801
LK30	92.40	30.195	.363	.811

## Reliability

Scale: employe enggament

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.
Total		40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables  
in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
EE1	3.28	.50	4
EE2	3.40	.49	4
EE3	3.08	.52	4
EE4	3.35	.48	4
EE5	3.45	.59	4
EE6	1.70	.46	4
EE7	3.08	.69	4
EE8	3.12	.60	4
EE9	3.18	.59	4
EE10	3.25	.58	4
EE11	3.20	.56	4
EE12	3.18	.50	4
EE13	3.18	.50	4
EE14	3.15	.58	4
EE15	2.95	.50	4
EE16	3.08	.74	4
EE17	3.20	.68	4
EE18	3.21	.57	4
EE19	3.45	.55	4
EE20	2.62	.77	4
EE21	2.98	.53	4
EE22	2.98	.38	4
EE23	2.82	.54	4
EE24	3.10	.70	4
EE25	2.92	.57	4
EE26	2.92	.52	4
EE27	2.35	.80	4
EE28	2.65	.70	4
EE29	3.12	.68	4
EE30	2.78	.69	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EE1	87.40	49.579	.343	.811
EE2	87.27	48.922	.448	.813
EE3	87.60	49.836	.392	.818
EE4	87.32	48.994	.451	.814
EE5	87.22	49.102	.337	.811
EE6	88.98	52.897	-.124	.830
EE7	87.60	50.092	.373	.824
EE8	87.55	47.741	.497	.811
EE9	87.50	49.077	.342	.816
EE10	87.42	47.892	.496	.811
EE11	87.48	48.922	.385	.815
EE12	87.50	49.077	.420	.814
EE13	87.50	48.308	.534	.811
EE14	87.52	49.230	.333	.817
EE15	87.72	48.410	.515	.811
EE16	87.62	45.625	.602	.805
EE17	87.48	46.358	.582	.806
EE18	87.45	47.741	.527	.810
EE19	87.22	47.358	.607	.807
EE20	88.05	49.638	.387	.824
EE21	87.70	49.549	.328	.811
EE22	87.72	51.538	.308	.823
EE23	87.85	51.721	.032	.821
EE24	87.58	48.558	.325	.811
EE25	87.75	50.910	.327	.824
EE26	87.75	49.833	.392	.818
EE27	88.32	52.481	-.073	.836
EE28	88.02	48.846	.301	.818
EE29	87.55	47.997	.400	.814
EE30	87.90	48.246	.366	.816

## Lampiran 4.

### Hasil Analisis Data



**NPar Tests****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		lingkungan kerja non fisik	employe enggament
N		40	40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	75.30	77.5
	Std. Deviation	5.19	6.40
Most Extreme Differences	Absolute	.09	.09
	Positive	.09	.09
	Negative	-.07	-.06
Kolmogorov-Smirnov Z		.60	.61
Asymp. Sig. (2-tailed)		.85	.85

a. Test distribution is Normal.

**Means****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
employe enggament *	40	100.0%			40	100.0%
lingkungan kerja non fisik						

**Report**

## employe enggament

lingkungan kerja	Mean	N	Std. Deviation
65	80.00		
66	69.00		
67	64.00		

69	77.50		.70
70	74.67		4.04
71	75.33		.57
72	72.67		3.05
73	81.00		2.64
75	79.67		9.86
76	79.33		2.51
77	81.50		3.53
78	72.67		10.01
79	77.50		4.95
80	80.50		2.12
81	83.00		10.14
82	77.00		6.08
84	90.00		
86	80.00		
Total	77.50	40	6.40

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
employe enggament	Between Groups	(Combined)	803.775	17	47.28	1.307 .00
* lingkungan kerja non fisik	Groups	Linearity	224.528		224.528	6.206 .00
		Deviation from Linearity	579.241	16	36.20	1.001 .49
		Within Groups	796.000	22	36.182	
		Total	1599.773	39		

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
employe enggament * lingkungan kerja non fisik	.675	.450	.709	.503



**Lampiran 5.**  
**Surat Penelitian**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Noenor 1 Medan Estate • (061) 7380158, Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setia Budi Noenor 79 / Jalan Sri Seraya Nomor T0 A • (061) 42402294, Medan 20122  
Website: www.unma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@unma.ac.id

Nomor : 110/FPSI/01.10/I/2025

15 Januari 2025

Lampiran :

Ifat : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu HRD/PGA  
PT. SPC Wilmar Grub Riau  
di –  
Tempat.

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan PT. SPC Wilmar Grub Riau sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Khofifah Indar Parawansya  
Nomer Pukok Mahasiswa : 210600192  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Employee Engagement pada Karyawan SPC Wilmar Grub Riau**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PT. SPC Wilmar Grub Riau. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak Khairil Fauzan K, S.Psi, M.Psi

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesedian Bapak/ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.a Dekan,  
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhill, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Timbuhan:  
- Mahasiswa Yth-  
- Arsitep



/ 1



## PT. SINAR PERDANA CARAKA

Excellent & Trustworthy

No : 04/SBMIPDT/PGA-SPC/I/2025

Lamp :-

Hal : Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian.

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Dekan /Ketua Program Studi Psikologi  
Universitas Medan Area  
Di tempat

Dengan Hormat

Menanggapi surat saudara Nomor 110/FPSI/01.10/I/2025 Tanggal 15 Januari 2025  
Perihal melakukan praktik penelitian di kantor kami, setelah kami pertimbangkan untuk  
tujuan pendidikan maka kami menerima untuk melakukan penelitian oleh saudara :

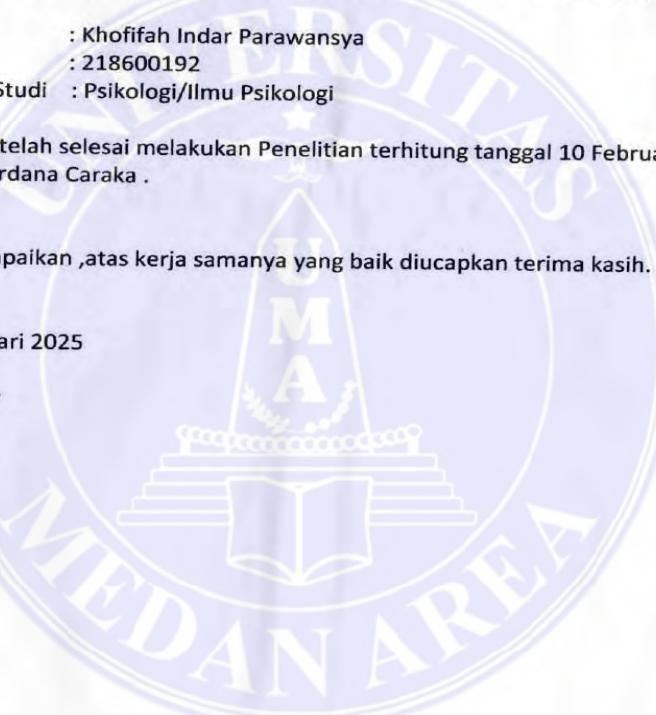
Nama : Khofifah Indar Parawansya  
NIM : 218600192  
Fakultas/Program Studi : Psikologi/Illu Psikologi

Dan saudara diatas telah selesai melakukan Penelitian terhitung tanggal 10 Februari 2025 di  
kantor, PT,Sinar Perdana Caraka .

Demikian kami sampaikan ,atas kerja samanya yang baik diucapkan terima kasih.

Balai Jaya,15 Februari 2025

Hormat Kami





**Lampiran 6.**

**Surat Izin Pakai Alat Ukur**

73

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/1/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)22/1/26

## SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN PENGGUNAAN SKALA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Gunawan, S.Psi.

Judul Penelitian : Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan Parking Bussiness di PT.Angkasa Pura Solusi

Menyatakan bahwa benar mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Medan Area dengan identitas:

Nama : Khofifah Indar Parawansya

Judul Penelitian : Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group Riau

Telah meminta izin kepada saya untuk menggunakan skala *Employee Engagement* dan skala Lingkungan Kerja Non Fisik. Oleh karena itu, melalui surat pernyataan kesediaan ini, saya menyatakan telah menyetujui permohonan Saudari Khofifah Indar Parawansya untuk menggunakan skala tersebut untuk kepentingan penelitian dengan judul penelitian yang tertera di atas.

Hormat Saya

(Rahmat Gunawan, S.Psi.)