

Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan *Employee Engagement* pada Karyawan *Parking Business* di PT. X

The Correlation Non Physical Work Environment with Employee Engagement in Employees Parking Business at PT. X

Babby Hasmayni^(1*), Rahmat Gunawan⁽²⁾, Azhar Aziz⁽³⁾ & Farida Hanum Siregar⁽⁴⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Disubmit: 31 Oktober 2022; Diproses: 02 November 2022; Diaccept: 30 Desember 2022; Dipublish: 30 Desember 2022

*Corresponding author: babbyhas@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja non fisik dengan *Employee Engagement* pada karyawan *parking business* PT. X. 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 diterminan (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. X. 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 purpose of this study was to determine the correlation between non-physical work environment and employee engagement on employees of the parking business of PT. X. 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 correlation 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 correlation 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. X. 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

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i3.185>

Rekomendasi mensitasi :

Hasmayni, Babby., Gunawan, Rahmat., Aziz, Azhar. & Siregar, Farida Hanum. (2022), Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan *Employee Engagement* pada Karyawan *Parking Business* di PT. X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 3 (3): 221-229.

PENDAHULUAN

Di Indonesia sendiri, perkembangan dunia industri telah berkembang sangat pesat. Salah satunya adalah perusahaan di bidang pelayanan bandar udara. Semua perusahaan sudah bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berbakat, produktif, dan mampu membangun perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan bagian terpenting untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menurut Pasal 1 ayat 2, 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. X merupakan anak perusahaan dari PT. Angkasapura II (Persero). PT. X adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa bandar udara (bandara). Perusahaan ini memiliki beberapa jenis usaha, salah satunya adalah jasa parkir bandara. PT. X harus memiliki staf yang kompeten pasalnya, para pegawai tersebut langsung melayani calon penumpang bandara yang ingin menggunakan tempat parkir. Seorang karyawan yang kompeten harus bertanggung jawab di tempat kerja, memiliki semangat, berkomitmen pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Ini disebut *employee engagement*.

Employee engagement adalah keterikatan kerja karyawan yang secara penuh melibatkan diri pada pekerjaan, mengutamakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab, bekerja dengan tekun,

menyelesaikan pekerjaan tanpa penundaan, dan menggunakan jam kerja sesuai jadwal (Trich, 2003). Menurut Gruman dan Saks (2011), karyawan yang mencapai *engagement* yang tinggi memenuhi empat karakteristik *employee engagement*: *persistence* (ketekunan), *proactivity* (proaktif), *role expansion* (perluasan peran kerja), *adaptability* (adaptif). Namun berbeda dengan di lapangan, karyawan yang bekerja di tempat parkir masih melakukan pekerjaan yang tidak bertanggung jawab, dan perilaku yang terlihat selama jam kerja menunjukkan bahwa karyawan lebih fokus pada smartphone daripada melakukan patroli di tempat parkir bandara.

Salah satu faktor yang menentukan apakah seorang karyawan *engagement* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non fisik yang ada di tempat kerja dan juga mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja non fisik adalah suasana yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam kaitannya dengan sikap dan perilaku rekan kerja dan pimpinan (Antoni, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman sehingga membuat mereka semakin tertarik dengan perusahaan. Ketertarikan karyawan ini dapat dilihat dari kinerja karyawan, tanggung jawab karyawan yang meningkat terhadap pekerjaannya (Tessiasari, 2019). Namun yang terjadi di lapangan berbeda, lingkungan kerja karyawan di area *parking business* khususnya lingkungan kerja non fisik kurang baik, dan ada juga karyawan yang sering memberikan instruksi kepada karyawan lain seolah-olah menjadi bos meskipun berstatus

sama, terdapat perilaku yang menimbulkan perselisihan antar karyawan, seperti berpindah kerja karena pos parkir tidak boleh dikosongkan saat jam istirahat, dan beberapa karyawan menunjukkan sikap egois dengan menambah jam istirahat meskipun ada rekan kerja lainnya yang juga butuh istirahat.

Employee engagement adalah keadaan positif yang memuaskan dari seorang karyawan terkait dengan pekerjaan dan pemikiran yang ditandai dengan antusiasme, komitmen, dan tanggung jawab. Situasi ini mengacu pada situasi emosional-kognitif yang mengakibatkan kegigihan seorang karyawan tanpa prasangka terhadap objek, peristiwa, orang, atau tindakan tertentu (Schaufeli dalam Turner, 2020). *Employee engagement* dipengaruhi oleh lima faktor yang dikemukakan oleh Anita (2014), yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, penghargaan, pelatihan dan kerja sama tim. Untuk mengukur *employee engagement*, dimensi atau aspek *employee engagement* terdiri dari tiga aspek (Shoffeli & Barker, 2004) yaitu, vitalitas, dedikasi dan absorpsi. Vitalitas adalah keuletan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja, komitmen adalah kebanggaan atau passion yang dimiliki seorang karyawan, dan terakhir absorpsi adalah fokus yang sangat mendalam yang dirasakan seorang karyawan dalam bekerja.

Menurut Organisasi Gallup (dalam Ariarni & Afrianty, 2017) Bergantung pada tingkat keterlibatan mereka, terdapat jenis karyawan berikut berdasarkan tingkat engagement yaitu: (a) *engaged*. Karyawan berkeinginan untuk berprestasi tinggi, melakukan yang terbaik, bersedia memberikan energinya,

dan mengembangkan bakatnya secara maksimal untuk membantu organisasi bergerak maju. (b) *not engaged*. Karyawan lamban ketika mereka fokus pada pekerjaan mereka daripada mencapai tujuan kerja, hanya melakukan apa yang dibayar oleh organisasi dan kontribusi mereka, dan menunggu perintah dari atasan mereka. (c) *actively disengaged*. Karyawan menunjukkan ketidakpuasan, tidak bahagia, dan penolakan terhadap pekerjaannya serta melihat aspek negatif dari berbagai peluang yang ada.

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Noryanggono et al., 2014). Pendapat lain tentang lingkungan kerja non fisik menurut Bursanto (2005) bahwa lingkungan kerja non fisik mengacu pada lingkungan kerja yang tidak dapat dirasakan oleh panca indera, tetapi dapat dirasakan, seperti keselamatan karyawan, loyalitas karyawan, kepuasan karyawan, suasana kerja, dan imbalan. Selain lingkungan fisik, pelaku usaha juga harus memperhatikan kondisi lingkungan non fisik. Faktor lingkungan non fisik menurut Sihombing (dalam Cintia & Gilang, 2016) yakni: (a) 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 membutuhkan niat baik dan saling menghormati. (b) Hubungan antar karyawan. Khususnya bagi karyawan yang bekerja dalam kelompok, hubungan kerja antar rekan

kerja sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja non fisik memiliki beberapa aspek (Permatasari, 2011) yaitu: (a) struktur pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, (b) tanggung jawab karyawan di tempat kerja, (c) dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja, (d) kolaborasi yang terjadi antar karyawan, dan (e) komunikasi yang lebih baik membuat hubungan menjadi lebih yang harmonis. Menurut Wursanto, ada beberapa jenis lingkungan kerja non fisik. (Restuhady & Sembiring, 2017) dengan kata lain, lingkungan kerja non fisik ditandai dengan rasa aman, loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Rasa aman adalah perasaan yang di rasakan saat menghadapi hambatan dalam bekerja, loyalitas adalah sikap setia karyawan terhadap atasan, rekan kerja atau perusahaannya, dan kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan karyawan saat pekerjaan selesai.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti *employee engagement* pada karyawan *parking business* PT. Angkasa Pula Solusi dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebasnya. Oleh karena itu, judul penelitian ini merupakan Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan *Employee Engagement* pada Karyawan *Parking Business* di PT. X.

Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* pada karyawan PT. X, yang artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik pekerja *parking business*, semakin tinggi *engagement* mereka dengan perusahaan. Sebaliknya, semakin

buruk lingkungan kerja non fisik pada karyawan *parking business*, maka karyawan semakin *unengagement* dengan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan metode korelasional. Studi korelasi bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau arah hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2013). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *parking business* PT. X dengan jumlah karyawan 33 orang dan sampel 33. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *Total Sampling*. Total sampling adalah teknik dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Untuk mengukur *employee engagement* digunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek *employee engagement* sesuai dengan teori Chaupelli & Barker (2004) yaitu aspek *vigor*, aspek *dedication*, dan aspek *absorption*. Untuk mengukur variabel lingkungan kerja non fisik, digunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek lingkungan kerja non fisik dari teori menurut Permatasari (2011) yakni: struktur kerja, tanggung jawab karyawan, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan komunikasi yang baik.

Pengujian validitas penelitian ini menggunakan validitas isi untuk (*content validity*). Teknik yang digunakan untuk menguji keefektifan alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *Product Moment*

dari Karl Pearson. Metode analisis penelitian ini menggunakan teknik korelasi, dimana teknik korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yang diteliti. Namun sebelum menggunakan teknik analisis korelasi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi seperti uji normalitas dan uji linieritas menggunakan aplikasi SPSS versi 23 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

berdasarkan data skala employee engagement, dari 30 pernyataan terdapat 24 item yang valid dengan skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) > 0,3. Skor item yang valid dimulai dari rbt = 0,326 hingga rbt = 0,639. Dan item yang dihapus sebanyak 6 item karena item yang dihapus memiliki *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) < 0,3.

Tabel 1. Skala *employee engagement* setelah uji validitas

| Aspek | Nomor Aitem | | | | Total |
|-------------------|----------------|-------|----------------|-------|-------|
| | Favourabel | | Unfavorabel | | |
| Aspek | Valid | Gugur | Valid | Gugur | |
| Vigor | 1, 2, 4, 5 | 3 | 6, 7, 8, 10 | 9 | 10 |
| Dedication | 11, 12, 14, 15 | 13 | 16, 18, 19, 20 | 17 | 10 |
| Absorption | 21, 23, 24, 25 | 22 | 26, 27, 28, 30 | 29 | 10 |
| Total | 12 | 3 | 12 | 3 | 30 |

Setelah menentukan validitas aitem, dilakukan analisis reliabilitas. Indeks reliabilitas yang diperoleh dari skala *employee engagement* adalah =0,871, artinya skala *employee engagement* sebagai alat ukur tergolong reliabel.

Berdasarkan data uji skala Lingkungan Kerja Non-Fisik, menunjukkan bahwa dari 30 item yang dinyatakan, terdapat 24 item yang valid dengan skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks

daya beda) > 0,3. Skor item yang valid dimulai dari rbt = 0,354 hingga rbt = 0,637. Dan item yang dihapus sebanyak 6 item karena item yang dihapus memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) < 0,3.

Tabel 2. Skala lingkungan kerja non fisik setelah uji validitas

| Indikator | Nomor Aitem | | | | Total |
|---------------------------------|-------------|-------|-------------|-------|-------|
| | Favorable | | Unfavorable | | |
| | Valid | Gugur | Valid | Gugur | |
| Struktur kerja | 1.2.3 | - | 4.6 | 5 | 6 |
| Tanggung jawab karyawan | 7.8.9 | - | 11.12 | 10 | 6 |
| Perhatian dan dukungan pimpinan | 13.14 | - | 17.18 | 16 | 6 |
| Kerjasama antar kelompok | 19.20 | 21 | 22.23 | - | 6 |
| Kelancaran komunikasi | 25.27 | 26 | 28.30 | 29 | 6 |
| Total | 13 | 2 | 11 | 4 | 30 |

Setelah menentukan validitas aitem, dilakukan analisis reliabilitas. Indeks reliabilitas yang diperoleh dari skala lingkungan kerja non fisik sebesar =0,882, dan skala lingkungan kerja non fisik sebagai alat ukur tergolong reliabel.

Selain itu, uji normalitas dianalisis dengan menggunakan uji normalitas untuk sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* mengikuti distribusi normal sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriteria distribusi dikatakan normal jika $p > 0,05$, sebaliknya distribusi dikatakan abnormal jika $p < 0,05$ (Sujarweni, 2014).

Tabel 3. Uji normalitas

| Variabel | Rerata | SD | K-S | P | Ket. |
|----------------------------|--------|--------|-------|-------|--------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 77.61 | 11.161 | 0.097 | 0.200 | Normal |
| <i>Employee Engagement</i> | 72.39 | 11.995 | 0.126 | 0.200 | Normal |

Keterangan :

- K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov
- p = Signifikansi
- Rerata = Rata-rata
- SD = Standar Deviasi

Berdasarkan uji linieritas diketahui bahwa, variabel bebas X (lingkungan kerja non fisik) dan variabel terikat (*employee engagement*) menunjukkan hubungan yang linier. Dengan kriteria, jika $p < 0,05$ dikatakan ada hubungan linier (Riadi, 2016).

Tabel 4. Uji linearitas

| Korelasi | P | Keterangan |
|----------|-------|------------|
| X - Y | 0.000 | Linier |

Keterangan:

- X = Lingkungan kerja non fisik.
- Y = Employee Engagement
- P = Signifikansi

Dari hasil analisis dengan menggunakan metode analisis korelasi diperoleh nilai koefisien (R_{xy}) = 0,850, $p = 0,000 < 0,050$ maka dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement*. Semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik *employee engagement* karyawan *parking business* PT. X.

Tabel 5. Analisis Korelasional

| Statis tik | Koef. (Rxy) | Koef. Det. (R2) | P | BE% | Sig | Ket |
|------------|-------------|-----------------|-------|-------|-------|-----|
| X - Y | 0.850 | 0.722 | 0.000 | 72.2% | 0.000 | Sig |

Keterangan :

- X = Lingkungan kerja non fisik
- Y = Employee Engagement
- R_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y
- R^2 = Koefisien determinan X terhadap Y
- p = Signifikansi
- BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen
- Ket = Keterangan signifikansi

Berdasarkan temuan analisis penelitian di PT. X, terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja

non fisik dengan *employee engagement*. Dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) dengan nilai 0,850 pada taraf signifikansi $0,000 < 0,050$, dapat 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. Begitu pula koefisien determinasi (R^2) dengan nilai 0,722 hal ini setara dengan 72,2%, , artinya lingkungan kerja non fisik perusahaan memberikan kontribusi sebesar 72,2% terhadap *employee engagement* pada karyawan *parking business* PT. X.

Hasil di atas didukung oleh sebuah studi oleh Restuhadi & Sembiring (2017) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, loyalitas karyawan dan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Bank Mandiri Unit Micro Banking dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika. Nilai F yang dihitung > nilai F Tabel. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap *employee engagement* PT. Bank Mandiri Unit Micro Banking dan Business Banking Area Asia Afrika Bandung sebesar 28,20%.

Pernyataan di atas juga didukung oleh hasil uji t penelitian (Antony, 2018) diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap *employee engagement* adalah sebesar 0,024, dan nilai beta sebesar 0,116. Terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan hotel berbintang di Batam. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja hotel memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap *employee engagement* pada hotel tempatnya bekerja.

Seorang karyawan dikatakan memiliki *employee engagement* jika karyawan ingin terus berupaya untuk terus berkembang dan mengembangkan perusahaan, tapi harus selalu diimbangi juga dengan usaha yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, seperti memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Atau saling menghormati dan saling mendukung antar rekan kerja (Muliawan, Perizade & Cahyadi, 2017).

Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa lekat dengan perusahaan sehingga membuat mereka semakin tertarik dengan perusahaan. Minat karyawan ini dapat dipandang sebagai peningkatan kinerja karyawan, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab yang tinggi terhadap karyawan karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya (Tessiasari, 2019).

Menurut Wursanto (dalam Astuti & Dewi, 2019) karyawan dapat merasakan lingkungan kerja yang non fisik melalui hubungan antara karyawan dan rekan kerja. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, ruang kerja yang nyaman dan aman, serta komunikasi yang efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan karena rasa aman dan nyaman yang mereka rasakan dalam bekerja, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih semangat.

Antusiasme untuk bekerja adalah aspek yang harus dipenuhi karyawan untuk *engagement* yang baik. Semangat bekerja ditunjukkan dengan segera menangani

pekerjaan ketika diinstruksikan oleh atasan dan sering menanyakan masalah pekerjaan kepada rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja dapat muncul ketika hubungan dengan rekan kerja atau atasan baik (Meuthia & Ulfa, 2017).

Hubungan yang baik antar rekan kerja dirasakan ketika karyawan sering bekerja sama. Karena akan menunjukkan hubungan yang baik antar karyawan, kerja sama yang baik membuat karyawan merasa dekat satu sama lain. Kedekatan ini membuat karyawan betah bekerja karena merasa terikat dengan perusahaan atau pekerjaannya (Susanto et.al, 2016).

Pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut tidak terlepas dari dukungan rekan kerja dan atasannya, seperti instruksi yang mereka terima sebelum melakukan pekerjaan atau diskusi yang terjadi di antara mereka tentang apa yang mereka lakukan. Ketika hal ini sering terjadi, karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan merasa dibutuhkan atau terikat dengan pekerjaan atau perusahaannya (Iswanto & Agustina, 2017).

Tanggung jawab yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut lebih fokus pada saat melakukan pekerjaan. Tingkat fokus yang dirasakan karyawan akan lebih besar jika karyawan tersebut sudah tidak menyadari waktu bekerja, bahkan jika karyawan memiliki absorpsi yang tinggi tidak akan menyadari jika dirinya sudah bekerja dari pagi sampai sore. Hal tersebut terjadi karena, karyawan dapat membedakan mana urusan pekerjaan dengan urusan pribadi. Karyawan yang mampu membedakan antara urusan pribadi dan urusan pekerjaan karena sudah memiliki tugas

dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Siswono, 2016).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode analisis korelasi maka peneliti dapat menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian di PT. X Diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *employee engagement* yang terlihat pada nilai koefisien (R_{xy}) sebesar 0,850 dengan $p = 0,000 < 0,050$ yang berarti hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja non-fisik dan *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. X. Dalam penelitian ini lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* pada karyawan *parking business* di PT. X tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik.

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. <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.
- 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
- Gruman, J. A. & Saks, A. M. (2011). Performance Management and Employee Engagement. *Human Resource Management Review*. 21. 123-136. Otondo: Canada.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2017). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*, 2(2), 38-45. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- 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
- 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 S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 1–10. Malang: Universitas Brawijaya
- Permatasari, A. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Octa Putrajaya Tekstil Mills*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- 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
- 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
- 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
- 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.
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.