**PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PADA KARYAWAN**

**Ony Sholikhatun Rukmi Putri¹, Sowanya Ardi Prahara²**

**¹²**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**¹**analutfi090795@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan bagian produksi yang sudah bekerja minimal 6 bulan dan berstatus karyawan tetap sebanyak 53 karyawan. Pengambilan subjek menggunakan *sampling purporsive* dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala *Employee Engagement* dan Skala Persepsi Lingkungan Kerja Fisik. Data dianalisis menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.650 dengan p = 0.000 (p<0.005). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.422 yang berarti persepsi lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi 42.2% terhadap *employee engagement* dan sisanya dan sisanya 57.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu faktor kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan kelompok kerja.

**Kata kunci :** persepsi lingkungan kerja fisik, *employee engagement*

***PERCEPTIONS OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE ENGAGEMENT***

**Ony Sholikhatun Rukmi Putri ¹, Sowanya Ardi Prahara²**

**¹²**The Faculty Of Psychology Of The University Of Mercu Buana Yogyakarta

**¹**analutfi090795@gmail.com

***Abstract***

*This study aims This study aims to determine the relationship between perceptions of the physical work environment and employee engagement on CV employees. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between the perception of the physical work environment and employee employee engagementThe research subjects were production department employees who had worked for at least 6 months and had 53 permanent employees. Subject collection uses purporsive sampling with data collected using the Employee Engagement Scale and the Physical Work Environment Perception Scale. Data were analyzed using product moment correlation Based on the results of the analysis, obtained a correlation value of 0.650 with p = 0.000 (p <0.005). These results indicate that there is a significant positive relationship between the perception of the physical work environment and employee engagement. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R²) of 0.422 which means that the perception of physical work environment contributes 42.2% to employee engagement and the rest and the remaining 57.8% is influenced by other factors not examined in this study, namely leadership factors, compensation, training, and teamwork.*

***Keywords:*** *perception of physical work environment, employee engagement*

**PENDAHULUAN**

Pakaian menjadi bagian yang tidak dapat dilepaskan dari penampilan seseorang karena pakaian yang dikenakan bukanlah sekadar penutup tubuh dan hiasan, akaan tetapi pakaian juga dapat menjadi sebuah alat komunikasi untuk menyampaikan identitas pribadi dan mengekspresikan diri (Hendariningrum & Susilo, 2008). Utami (2018) berpendapat bahwa seiring berjalannya waktu berbagai jenis pakaian terus bermunculan yang membuat permintaan pasar terhadap ketersediaan barang semakin tinggi dan dinamis, sehingga peluang pasar selalu ada dalam bisnis tersebut (Ahmed, 2017).

Menurut Utami (2018) Kenyataan inilah yang memicu peluang besar bagi bisnis konveksi sebagai salah satu bisnis yang diminati para pengusaha. Owner industri tersebut mengatakan bahwa perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan pakaian jadi yang menghasilkan beberapa produk yang telah didistribusikan secara nasional dan mancanegara. Pada industri ini terdapat dua divisi yaitu pemasaran dan produksi. Kedua divisi tersebut memiliki tempat kerja yang terpisah. Karyawan divisi pemasaran bertugas memasarkan maupun mendistribusi-kan pakaian yang telah jadi kepada konsumen dan bertugas mengo-perasikan komputer. Sedangkan karyawan divisi produksi dibagi menjadi tiga bagian yaitu pemotongan, penjahitan, dan *finishing* (pengemasan hasil akhir), dimana setiap bagian memiliki deskripsi tugasnya tersendiri. Karyawan bagian pemotongan bertugas atas segala bentuk pemotongan kain menjadi kain yang siap untuk segera di jahit, dengan mesin potong yang ada. Karyawan bagian jahit bertugas atas setiap hasil pakaian yang akan di pasarkan, dengan mesin jahit listrik. Karyawan bagian *finishing* bertugas atas pengecekan hasil jahitan dari divisi jahit dan mengoperasikan beberapa alat *finishing* seperti setrika, dan juga alat pengemasan.

Menurut *owner* setiap divisi bertanggungjawab atas tugas-tugasnya dan harus memenuhi target per-hari dalam perusahaan. Menurut Novitasari, Jayanti, dan Ekawati (2015) karyawan bagian produksi memiliki aktivitas tinggi serta adanya jadwal shift kerja yang cukup padat membuat pekerja mengalami kelelahan kerja, selain itu beban kerja yang didapatkan karyawan yang meningkatkan bahaya psikologis yang menyebabkan terjadinya stres kerja, keinginan untuk keluar dari organisasi, dan rendahnya *employee engagement* pada pekerjaannya.

Robinson, Perryman, dan Hayday. (2004) menyatakan bahwa *employee engagement* yang rendah membuat karyawan sulit berkomitmen, tidak antusias dalam bekerja, prestasi kerja menurun, dan tidak memiliki kesadaran tentang pentingnya keberlangsungan bisnis yang semakin kompetitif. Dengan demikian, diperlukannya kesadaran bisnis oleh unsur manusia di dalam perusahaan agar mampu menghadapi tantanagn bisnis yang semakin kompetitif. Kondisi ini dapat terjadi jika karyawan memiliki *employee engagement* dalam diri karyawan sehingga mampu menghasilkan jasa maupun produk yang berkualitas tinggi (Robbins & Coulter, 2010).

*Employee engagement* adalah pandangan hidup positif karyawan tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayataan saat melakukan berbagai aktivitasnya, sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya karyawan sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya (Schaufeli, Salanova, González, & Bakker, 2002).

Aspek-aspek *employee engagement* menurut Schaufeli, dkk. (2002) mengemukakan bahwa terbagi dalam tiga aspek. Aspek *vigor* merupakan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental karyawan dalam bekerja. Aspek *dedication* merupakan suatu perasaan karyawan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Aspek *absorption* merupakan adanya konsentrasi, minat mendalam, merasa tenggelam dalam pekerjaan, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Hasil penelitian Zulfiqor (2014) pada karyawan NET divisi produksi mengungkapkan bahwa masih terdapat 22.97% karyawan yang *disengaged.* Portal Human Resources (HR) pada tahun 2016 mengungkap-kan bahwa karyawan di Indonesia 80% *not engaged.* Portal HR (2016) juga merilis hasil survey yang dilakukan oleh Gallup Indonesia yang menunjukkan bahwa 76% pekerja di Indonesia dikategorikan sebagai *not engaged* di tempat kerja, 11% *actively disengaged*, dan hanya 13% pekerja yang mengalami *fully engaged*. Hal ini membuktikan bahwa masih banyak karyawan dan unsur-unsur perusahaan atau instansi di Indonesia yang belum memberi perhatian yang besar pada *employee engagement* (Kurniawan & Nurtjahjanti, 2016).

Seharusnya karyawan memiliki *employee engagement* di dalam menjalani pekerjaannya (Kaswan, 2017). Bakker & Leiter (2010) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engaged* juga akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan menggunakan tenaga dan pikirannya dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal. Antony (2019) berpendapat bahwa *employee engagement* pada sebuah perusahaan merupakan suatu kebutuhan karena memiliki arti penting bagi perusahaan karena tingkat *engaged* karyawan yang tinggi maka semakin baik kinerjanya dan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Susanto, dkk. (2016) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork* (kelompok kerja). Dari uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti akan memilih faktor lingkungan kerja. Menurut Naidoo dan Martins (2014) lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan dan tingkat *engaged* pada pekerjaannya. Antony (2019) menyatakan bahwa *employee engagemnt* pada sebuah perusahaan merupakan kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan untuk menghasilkan kinerja terbaik karyawan. Menurut Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014) penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman merupakan hal yang penting bagi karyawan karena akan berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan dalam menjalani pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja untuk pencapaian tujuan perusahaan. Sihombing (2004) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja yang bersih dan nyaman didapatkan melalui penerapan lingkungan kerja fisik, sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan tentram sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Menurut Albrect (2010) hasil kerja yang meningkat menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat *engaged* yang tinggi.

Menurut Robbins (2008) setiap objek yang dipersepsikan individu berbeda-beda atau tidak sama. Lebih lanjut, persepsi sangat penting dalam sebuah organisasi karena “dunia yang dipersepsikan adalah dunia yang penting dari segi perilaku”. Hal tersebut karena persepsi yang dimiiki seseorang dapat menentukan perilaku yang akan ditunjukkan sesuai dengan persepsinya. Salah satunya, perilaku yang ditunjukan seseorang ketika mempersepsikan lingkungan kerja di perusahaannya.

 Sedamaryanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja dalam bentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sulistyorini, Tawil, dan Meyara (2016) persepsi lingkungan kerja fisik merupakan seseorang yang memberikan penilaian atau kesan terhadap objek atau segala sesuatu terhadap peralatan-peralatan, mesin-mesin, atau fasilitas lainnya yang ada disekitar stimulus karyawan yang mencangkup setiap hal yang dapat mempengaruhi pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua aspek. Pertama, aspek lingkungan kerja langsung adalah kondisi di tempat kerja yang berhubungan langsung dengan para karyawan. Hal ini meliputi pusat kerja, kursi, meja, warna ruangan dan dekorasi atau tata letak agar partisi-nya seimbang dengan perlengkapan perlengkapan kerja lainnya. Kedua, aspek lingkungan kerja perantara adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, warna ruangan, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, dan bau tidak sedap yang terdapat ditempat kerja karyawan.

Siagian (2002) berpendapat bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan perlu diterapkan karena memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Naidoo dan Martins (2014) karyawan yang memperspsikan positif terhadap lingkungan kerja fisik lebih termotivasi dalam bekerja dan menunjukkan tingkat *engaged* yang tinggi untuk bekerja. Azeem, Rubina dan Paracha (2013) menyatakana bahwa karyawan yang memiliki *engaged* tinggi akan memahami visi, misi, dan tujuan serta peraturan organisasi.

Menurut Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014) lingkungan kerja fisik yang tidak baik seperti cahaya yang terlalu terang maupun gelap, sirkulasi udara yang kurang sejuk, temperatur terlalu ekstrin, tidak adanya peredam suara bising, pewarnaan dinding yang tidak tepat, penataan peralatan kantor yang tidak sesuai partisi dan lain sebagainya berakibat pada persepsi karywan. Akibatnya, karyawan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Menurut Whittington (2017) karyawan yang tidak bersemangat dalam bekeja mendandakan bahwa karyawan memiliki *engaged* yang rendah, sehingga menampilkan beberapa perilaku kontraproduktif seperti menarik diri dari organisasi, memiliki tingkat absensi yang tinggi, dan menunjukkan keinginan untuk meninggalkan organisasi dan memiliki dampak pada penurunan target perusahaan. Hal ini didukung hasil penelitian Anitha (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi terhadap *employee engagement* sebesar 31%.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalampenelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan. Analisis data dilakukan dengan metode korelasi *product moment.*

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dengan kriteria berstatus karyawan tetap dan sudah bekerja minimal 6 bulan. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Purporsive*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 53 subjek.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala yaitu Skala *Employee Engagement* dan Skala Persepsi Lingkungan Kerja Fisik. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert , dengan daya beda aitem untuk kedua vareabel adalah 0,25. ]

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan . Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.650 (p = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement*. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa persepsi lingkungan kerja fisik menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *employee engage-ment*. Hal ini didukung hasil penelitian Anita (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi *employee engagement* yang dimiliki karyawan. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua aspek yaitu lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara.

Lingkungan kerja langsung adalah kondisi di tempat kerja yang berhubungan langsung dengan para karyawan seperti peralatan kerja dan tata letaknya (Sedarmayanti, 2009). Menurut Gie (2000) jika karyawan masih menggunakan alat-alat kerja yang sudah tidak layak pakai, lingkungan kerja kurang bersih, dan tata letak barang yang tidak beraturan, maka membuat karyawan tidak merasakan keamanan dan kenyamanan dalam menjalani pekerjaan yang berdampak pada *disengaged.* Kahn (dalam Albercht, 2010) berpendapat karyawan yang *disengaged* secara simultan akan menarik diri dari peran kerjanya, rendahnya komitmen, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. Hal ini didukung berdasarkan data lapangan yang menunjukkan bahwa subjek sulit merasakan kenyaman menggunakan fasilitas istirahat di tempat kerja karena terlalu sempit, tata letak peralatan kerja menyulitkan subjek untuk menaruh dan mengambil barang, dan subjek merasa perlengkapan kerja belum memadai untuk menunjang pekerjaan, sehingga subjek mudah letih, sulit menunjukkan semangat dalam bekerja, dan sulit menunjukkan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa karaywan akan antusias dalam beekrja jika perusahaan memberikan lingkungan kerja perantara yang dapat mempengaruhi setiap kondisi manusia seperti suhu ruagan, sirkulasi udara yang cukup dari ventilasi, dan pencahayaan yang baik. Menurut Wulandari (2017) persepsi negatif terhadap lingkungan kerja seperti tingkat kecerahan dalam pencahayaan yang kurang baik, sirkulasi udara yang buruk, dan suhu ruangan yang berlebihan, maka hal tersebut membuat karyawan merasakan kejenuhan dalam bekerja sehingga gairah kerjanya berkurang dan sulit berkonsentrasi dalam menjalani pekerjaannya. Kuranya konsentrasi dalam bekerja menjadikan karyawan *disengaged,* sehingga waktu terasa berlalu begitu lama saat bekerja dan membuat karyawan menarik diri dari perusahaan yang menyebabkan *turnover* (Schaufeli, dkk., 2002). Hal ini didukung berdasarkan data lapangan yang menunjukkan bahwa subjek merasa suhu dalam ruangan kerja terasa kurang sejuk, sirkulasi udara yang buruk membuat subjek merasa pengap berada di tempat kerja, dan pencahayaan yang redup membuat subjek kurang fokus dalam menjalani pekerjaa, sehingga subjek merasa waktu berjalan begitu cepat, bosan dalam bekerja, bahkan memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan jika telah mendapatkan pekerjaan lain yang sesuai dengan harapan subjek.

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa diperoleh koefesien determinasi (R²) sebesar 0.422. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel persepsi lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 42.2% terhadap variabel *employee engagement* dan sisanya 57.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Susanto, dkk. (2016) selain persepsi lingkungan kerja fisik, terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* yang dimiliki seseorang yaitu faktor diteliti dalam penelitian ini yaitu faktor kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork.*

**KESIMPULAN**

 Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.650 (p = 0.000), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan . Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa subjek yang memperspsikan positif terhadap lingkungan kerja fisik maka akan merasakan bahwa tata letak peralatan memudahkan subjek mengambil barang, suhu ruangan terasa sejuk, dan menilai bahwa tingkat keteranagn pencahaan sesuai dengan penglihatannya, sehingga subjek lebih *engaged* dengan fokus dalam menjalani pekerjaan, lebih telili, semangat dalam bekerja, antusias menyelesaikan barang lebih dari target yang ditetapkan, dan menunjukkan hasil kerja yang berkualitas.

 Sebaliknya, subjek yang memperspsikan negatif terhadap lingkungan kerja fisik maka akan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja seperti fasilitas istirahat yang terlalu sempit, ruangan kerja yang terasa pengap, penataan peralatan kantor yang tidak sesuai partisi, peralatan kerja yang sudah tidak layak namun tetap digunakan, dan pencahayaan yang terlalu gelap. Kondisi tersebut membuat subjek menunjukkan tingkat *disengaged* dengan menampilkan beberapa perilaku kontraproduktif seperti menarik diri dari organisasi, memiliki tingkat absensi yang tinggi, sulit disiplin dalam bekerja, keinginan untuk meninggalkan organisasi, memiliki dampak pada kualitas produksi.

**SARAN**

1. Bagi subjek

Bagi subjek*,* agar dapat meningkatkan tingkat *employee engagement*-nya makaperlu meningkatkan persepsi terhadap lingkungan kerja fisik yaitu dengan cara memandang bahwa lingkungan yang diberikan perusahaan sudah memadai seperti ruang istirahat jika merasa terlalu sempit sebaiknya subjek istirahat di luar ruangan, sebaiknya subjek berinisiatif menata peralatan kerja yang dibutuhkan agar memudahkan untuk menggunakannya, dan jika tempat kerja terlalu panas subjek bisa membuka jendela maupun pintu kantor dengan selebar-lebarnya atau membawa kipas kecil yang menggunakan batrai untuk ditaruh di meja tempat kerjanya karena setiap karyawan memiliki penilaian yang berbeda terhadap suhu maupun sirkulasi ruangan., sehingga membuat subjek lebih *engaged* karena nyaman dan fokus dalam bekerja untuk mencapai hasil melebihi target yang ditetapkan dengan kualitas yang baik.

1. Bagi Perusahaan

Bagi diharapkan lebih memahami dan memperhatikan tingkat *employee engagement* karyawannya*.* Perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* melalui peran yang diberikan dari persepsi positif karayawan terhadap lingkungan kerja fisik yaitu dengan memberikan fasilitas ruang istirahat yang lebih luas, memperbaiki suhu ruangan agar terasa sejuk, mengatur pencahayaan agar tidak terlalu gelap, dan mengatur tata letak peralatan kerja agar memudahkan dalam mengambil maupun menaruh barang. Oleh karena itu, jika perusahaan memberirak lingkungan kerja fisik yang baik maka membuat karyawan lebih *engaged* dengan antusias dalam bekerja walaupun mendapat tugas sesulit apapun, berdedikasi tinggi, sulit melepaskan diri dari pekerjaannya, dan perusahaan lebih cepat mencapai tujuan yaitu karaywan akan menghasilkan target yang lebih banyak serta berkualitas sehingga perusahaan mampu bersaing dengan kompetitor lainnya karena memiliki sumber daya manusia yang *engaged.*

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini agar memperkaya ilmu pengetahuan dan peneliti selanjutnya dapat mengetahui hubungan faktor lainnya yang dapat mempenga-ruhi *employee engagement* seperti faktor kepemimpinan, kompen-asi, pelatihan, dan *teamwork*.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahmed, B. (2017). *Konveksi*. Diakses tanggal 20 Maret 2019 dari <https://www.academia.e-du/34879556/konveksi>.

Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement : perspectives, issues research and practice*. United Kingdom : Edward Elgar Publishing Ltd.

Antony, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja pada keterikatan karyawan hotel berbintang 4 di batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *2*(1), 96-107.

Gie, L. (2000). *Administrasi perkantoran modern*. Yogyakarta: Liberty.

Hendariningrum, R., & Susilo, M.E. (2008). Fashion dan gaya hidup : identitas dan komunikasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi, 6*(2) 2, 25-32.

Harold, L. J. (2007). *Psikologi manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Hughes, R.L., Ginnet, R.C., & Curphy, G.J. (2009). *Leadership : enhancing the lessons of experience.* Boston : McGrwa-Hill Irwin.

Juliandy, C., Kasih, Y., & Parlidungan, R. (2016). *Konveksi aming taylor (perencanaan pengembangan usaha konveksi pakaian).* Diakses tanggal 20 Maret 2019 dari <http://eprints.mdp.ac.id/2065/1/jurnal%20christian.pdf>.

Kaswan. (2017). Psikologi industri dan organisasi. Bandung : Alfabeta.

Kurniawan, B.W., & Nurtjahjanti. H. (2016). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan employee engagement pada karyawan pt. x. *Jurnal Empati,* 5(4), 732-737.

Maslach, C., Schaufelli, W.B. & Leiter, M. P. (2001), “Job burnout” Annual review of psychology, 52(1), 397-422.

Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemenpersonalia (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Norianggono, Y.C.P., 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) J*urnal Administrasi Bisnis*, *8*(2), 1-10

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday. (2004). *The drivers of employee engagement report 408*. Brington: Institude for Employement Studies.

Saks, A.M. (2006). Employee engagement : antecendents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 2(7), 600-619.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, (3),71–92.

Sedamaryanti. (2009). *Sumber daya manusia dan* *produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Setiawan, E. (2019). *kamus besar bahasa indonesia (kbbi): kamus versi online/daring (dalam jaringan)*. Diakses tanggal 20 Maret 2019 dari <https://kbbi.web.id/persepsi>.

Sihombing, S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Soetjipto, Budi W. (2004). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: Asmara Books.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d.* Bandung : Alfabeta.

Sulistyorini, R., Tawil, M.F.R., dan Meyara, S.D.S (2016). *Hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan stress kerja karyawan pg jatiroto lumajang.* Diakses tanggal 01 April 2019 dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/7528>.

Utami, N.W. (2018). *Tips cerdas memulai bisnis konveksi rumahan yang menguntungkan.* Diakses tanggal 20 Maret 2019 dari <https://www.jur-nal.id/id-/blog/2018caracerdasmemulaibisnis-konveksi-rumahan/>.

Wulandari, R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat pada dinas perindustrian perdagangan, koperasi, dan usaha mikro kecil dan menengah provinsi kalimantan timur di samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*. 5(1), 150-164.

Yusuf, B. (2018). *Budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan di PT. Primissima.* Diakses tanggal 20 Maret 2019 dari <http://epri-nts.mercubuanayogya.ac.id/3787/2/BAB%20I.pdf>.